



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Control interno, en el marco de la Ley 28716, Ley de control interno de las entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Marleni Rosa Gapura Castillo

ASESOR:

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

SECCIÓN:

Ciencia empresarial

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Control Interno

PERÚ - 2017

Jurado Calificador

.....

Dr. Rodolfo Fernando Talledo Reyes

Presidente del jurado

.....

Dra. Irma Milagros Carhuancho Mendoza

Secretario del jurado

.....

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

Vocal del jurado

Dedicatoria

A mis padres Juan, Victoria y a mi esposo José Alberto por brindarme su ejemplo de vida, amor y apoyo incondicional.

Agradecimiento

A todas las personas que contribuyeron en mi logro profesional, especialmente a mi asesor Dr. Hugo Agüero Alva, quien ha sido mi guía, durante el proceso de diseño y desarrollo de tesis.

Declaratoria de autoría

Yo, Marleni Rosa Gapura Castillo, identificado con DNI N° 32735925, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad de César Vallejo, sede/filial Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “Control interno, en el marco de la Ley 28716, Ley de control Interno de las entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017” presentado en 122 folios, para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, y he realizado correctamente las citas textuales y paráfrasis, de acuerdo a las normas de redacción establecidas.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta a aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 09 de setiembre de 2017



Marleni Rosa Gapura Castillo
DNI N° 32735925

Presentación

Señores miembros del Jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada “Control interno, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017”, cuyo objetivo es: Comparar la percepción del control interno, según género en la Red de Salud San Juan de Lurigancho, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestra.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La autora

Índice

Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Tabla de contenidos	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	19
1.3 Justificación	35
1.4 Problema	37
1.5 Hipótesis	41
1.5 Objetivos	43
II. Marco Metodológico	
2.1. Variables	46
2.2. Operacionalización de variables	46
2.3. Metodología	47
2.4. Tipos de estudio	47
2.5. Diseño	47
2.6. Población	49
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
2.8. Métodos de análisis de datos	54
2.9. Aspectos éticos	54
III. Resultados	56
IV. Discusión	73
V. Conclusión	79
VI. Recomendación	82

VII. Referencias Bibliográficas 85**Anexos**

Anexo 1: Artículo Científico	89
Anexo 2: Matriz de consistencia	100
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos	101
Anexo 4: Certificados de validación de instrumentos	105
Anexo 5: Base de datos	120
Anexo 6: Resultado de la prueba de confiabilidad KR-20	122

Lista de tablas

	Página
Tabla 1: Marco normativo de referencia del control interno	33
Tabla 2: Matriz de Operacionalización de la variable control interno	46
Tabla 3: Población conformado por Trabajadores administrativos de la Red de SJL	49
Tabla 4: Cuadro resumen de juicio de experto	53
Tabla 5: Interpretación de la magnitud del coeficiente de confiabilidad	53
Tabla 6: Estadística de fiabilidad	54
Tabla 7: Percepción del control interno	56
Tabla 8: Percepción del control interno por sexo	57
Tabla 9: Percepción del ambiente de control	58
Tabla 10: Percepción del ambiente de control por sexo	59
Tabla 11: Percepción de evaluación de riesgo	60
Tabla 12: Percepción de evaluación de riesgo por sexo	61
Tabla 13: Percepción de actividades de control	62
Tabla 14: Percepción de actividades de control por sexo	63
Tabla 15: Percepción de información y comunicación	64
Tabla 16: Percepción de información y comunicación por sexo	65
Tabla 17: Percepción de supervisión	66
Tabla 18: Percepción de supervisión por sexo	67
Tabla 19: Contraste de hipótesis de la variable control interno	68
Tabla 20: Contraste de hipótesis específico 1	69
Tabla 21: Contraste de hipótesis específico 2	69
Tabla 22: Contraste de hipótesis específico 3	70
Tabla 23: Contraste de hipótesis específico 4	70
Tabla 24: Contraste de hipótesis específico 5	71

Lista de figuras

	Página
Figura 1: Esquema de diseño de investigación	48
Figura 2: Percepción del control interno	56
Figura 3: Percepción del control interno por sexo	57
Figura 4: Percepción del ambiente de control	58
Figura 5: Percepción del ambiente de control por sexo	59
Figura 6: Percepción de evaluación de riesgo	60
Figura 7: Percepción de evaluación de riesgo por sexo	61
Figura 8: Percepción de actividades de control	62
Figura 9: Percepción de actividades de control por sexo	63
Figura 10: Percepción de información y comunicación	64
Figura 11: Percepción de información y comunicación por sexo	65
Figura 12: Percepción de supervisión	66
Figura 13: Percepción de supervisión por sexo	67

Resumen

La presente investigación titulada: *Control interno, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017*, tuvo como objetivo general medir el nivel de percepción del control interno, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017.

El tipo de investigación según su finalidad fue básica, de nivel descriptivo comparativo, de enfoque cuantitativo; de diseño; no experimental: transversal. La población fue censal, estuvo formada por 120 personas que conforman el área administrativa de la Institución. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario que fue debidamente validado a través de juicios de expertos.

Se llegaron a las siguientes conclusiones: (a) El resultado demuestra que hay una percepción baja del cumplimiento total del control interno en el marco de la Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado. (b) el resultado demuestra que hay una percepción baja del cumplimiento y desarrollo de los componentes del control interno en el marco de la Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.

Palabras claves: Control Interno, ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, supervisión.

Abstract

This research entitled: *Internal control, within the framework of Law 28716, Law of Internal Control of the State Entities, according to gender, in the Health Network San Juan de Lurigancho - Lima, 2017*, had as general objective to measure the level of perception of the internal control, within the framework of Law 28716, Law of Internal Control of the State Entities, according to gender, in the Health Network San Juan de Lurigancho - Lima, 2017.

The research by purpose was basic, level descriptive comparative, focus quantitative; from design not experimental transverse. The population census consisted of 120 people. The technique was used to collect data survey and data collection instruments were questionnaires, which were duly validated through expert judgment.

They reached the following conclusions: (a) The result shows that there is a low perception of total compliance with internal control under Law N° 28716, Law on Internal Control of State Entities (b) the result shows that there is a low perception of the compliance and development of the internal control components within the framework of Law No. 28716, Law on Internal Control of State Entities.

Keyword: Internal Control, Control Environment, Risk Assessment, Control Activities, Information and Communication, Supervision.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

La investigación que se llevó a cabo se basó en estudios de autores que han escrito con relación a los sistemas de control y que apuntan hacia los objetivos del presente estudio, realizado en el contexto internacional y nacional motivado por comprender la importancia de los controles internos en una entidad estatal, cuyo fin es el salvaguardar los recursos del Estado y el cumplimiento de los objetivos de las instituciones. Se han seleccionado como antecedentes fundamentales de esta investigación los siguientes.

Antecedentes internacionales.

Vega y Nieves (2016), formularon el artículo científico titulado: *Procedimiento para la gestión de la supervisión y monitoreo del control interno*, de la Universidad de Holguín Oscar Lucero Moya, Cuba. Plantearon como objetivo determinar el grado de comprensión y entendimiento de la importancia de realizar un control en las entidades del Estado, para luego implementar la supervisión como componente, en las empresas cubanas. Realizaron un diagnóstico organizacional y estudios de auditoría a nivel nacional bajo el enfoque supervisión y monitoreo. Llegaron a las siguientes conclusiones: (a) existe un deficiente trabajo con procedimientos para la supervisión y monitoreo del control interno (b) carencia de presencia de indicadores de eficiencia y eficacia en el monitoreo en ambos sectores de las empresas cubanas tanto privadas como del estado (c) las guías establecidas por la contraloría general no se adecuan a las organizaciones y lo hacen un proceso complejo, engorroso, costoso e ineficaz.

Cambier (2015), en su investigación titulada *Evaluación del cumplimiento del control interno de un departamento de registro de una entidad de estudios superiores basado en técnicas de auditoría interna*, para obtener el grado de doctor por la Universidad de Sevilla, España, planteó como objetivo principal evaluar la realización y acatamiento del control interno en la institución educativa objeto de la investigación. El tipo de investigación fue exploratoria y descriptiva de aspectos cualitativos y cuantitativos. La población estuvo conformada por 31 universidades en República Dominicana, el tamaño de la muestra fue

seleccionada con la técnica del muestreo aleatorio simple y las técnicas de recolección fueron: la encuesta, auditoria documentada y la entrevista. Concluyó en lo siguiente: (a) los departamentos de registros no documentan o actualizan sus procedimientos tomando referencia el marco integrado de control interno (b) las universidades carecen de una gestión de riesgos que determinen los controles necesarios para el desenvolvimiento académico, administrativo y financiero.

Abad (2014), en su investigación titulada *Control interno para cobro por vía administrativa de las obligaciones pendientes de la empresa pública de hidrocarburos del Ecuador, EP Petroecuador – refinería Esmeraldas*, para optar el grado de máster por la Pontificia Universidad Católica de Ecuador, Ecuador, planteó como objetivo general realizar un diagnóstico de la gestión para elaborar un modelo integral de control interno que permita analizar los impactos de su aplicación contribuyendo a solucionar la debilidad del proceso actual. La metodología empleada, fue inductivo, deductivo y analítico sintético. La población estuvo integrada por 206 trabajadores del área de cuentas por cobrar, se determinó la muestra probabilística simple de 68 trabajadores. Los instrumentos fueron: cuestionarios en informe COSO, fichas de observación y nemotécnicas. Llegó a las siguientes conclusiones: (a) se requiere una información de fácil entendimiento que llegue de forma clara y simplificada al personal que brinda el servicio con respecto de las funciones que tienen a su cargo. (b) los procesos como recuperar las cuentas por cobrar no es eficiente, no se cuenta con personal específico para el nivel de responsabilidad de cada punto de trabajo. (c) Se tiene una gran necesidad de normar los procedimientos a través de un modelo integral de control interno para optimizar el cumplimiento de los objetivos de la empresa, liderado por la alta dirección con una gestión efectiva.

Orozco (2013), en su tesis titulada *El control interno del departamento de desarrollo humano de la escuela superior politécnica de Chimborazo, del Cantón Riobamba y su incidencia en la administración del talento humano institucional*, para obtener el grado de Magíster por la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, planteó como objetivo principal determinar la repercusión del control interno en la escuela técnica, objeto del estudio. La investigación se sustentó en el paradigma cualitativo, de enfoque inductivo asociado a la investigación

interpretativa, de tipo descriptivo. La población fue censal, conformada por seis trabajadores, con funciones estratégicas. Las técnicas de recolección de datos fueron: focus group, entrevistas, revisión documental. Las conclusiones a las que llegó fueron: (a) el nivel de confiabilidad del sistema con respecto a los procedimientos aplicados no ofrecen una seguridad razonable (b) implementar un plan de control interno que sirva como instrumento para proporcionar una garantía en un porcentaje aceptable en la dirección de la habilidad, aptitud de los trabajadores.

Canelos (2013), en su tesis titulada *Ética y transparencia: fundamentos, contexto normativo y aplicación del control interno en la gestión y contratación pública*, para obtener el grado de Máster por Instituto de Altos Estudios Nacionales Universidad de Postgrado del Estado, Ecuador, planteó como objetivo principal determinar los beneficios que se obtiene con respecto a la transparencia en la administración, cuando se aplica el control interno. La investigación se basó en un enfoque de análisis documental, sistémico, se utilizó fuentes primarias de información como material documental. La muestra fue aleatoria, documentos de La Contraloría General del Estado, conformado de 45 informes de entidades y gobiernos locales. Las conclusiones a las que llegó fueron: (a) no hay una correspondencia entre las normas generales y las disposiciones secundarias de contraloría (b) no se tiene un uso consiente de protección de los recursos del estado, en las contrataciones que impiden el cumplimiento de las normas técnicas y la aplicación de los códigos de ética (c) el componente evaluación de riesgos, no está considerado en las contrataciones. (d) existen muchas deficiencias en el control interno que impiden obtener los beneficios de aplicar un sistema de control interno.

Antecedentes nacionales.

Otilano (2016), en su investigación titulada *El sistema de control interno y su incidencia en las unidades de logística y control patrimonial de la municipalidad provincial de Talara-2014*, para optar el grado de maestro por la Universidad de Nacional de Trujillo, Perú, planteó como objetivo general determinar el grado de confiabilidad y la eficacia del control interno en las unidades de logística y control patrimonial. La metodología empleada, en cuanto al tipo de investigación fue

aplicada descriptiva, explicativa y finalmente correlacional. Aplicó como instrumento guía de entrevistas, cuestionario y guía de análisis documental. La población estuvo conformada por los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Talara, la muestra fue 75 funcionarios de la entidad. Llegó a las siguientes conclusiones: (a) implementar un nuevo sistema de control interno que supere las deficiencias administrativas en las unidades de logística y control patrimonial (b) la carencia de una aplicación adecuada de la gestión de control interno, enmarcada en las acciones de los funcionarios influye en los objetivos de la entidad.

Espinola y Urbina (2015), en su tesis titulado *Fortalecimiento del sistema de control interno en la entidad educativa IFB con base en la metodología COSO-2013*, para obtener el grado de magister por la Universidad del Pacífico, Perú, plantearon como objetivo principal proponer lineamientos para fortalecer el sistema de control interno sobre la base del marco COSO 2013. La técnica de recolección de datos fueron: encuesta, reuniones y revisión documental. La población de estudio fueron los medios y altos mandos de la entidad. Llegaron a las siguientes conclusiones: (a) la falta de parametrización y definición de los ámbitos de aplicación del control interno disminuyen la seguridad de los objetivos planteados por la entidad (b) los componentes con mayor brecha, ocasionados por una inadecuada segregación de funciones son: actividades de control e información y comunicación (c) el fortalecimiento y efectividad del manejo del control interno, conlleva la priorización de la implementación de los planes de acción y al análisis de viabilidad para implementar cada plan.

Aquipucho (2015), en su tesis titulada *Control interno y su influencia en los procesos de adquisiciones y contrataciones de la municipalidad distrital Carmen de la Legua Reynoso-Callao, periodo: 2010-2012*, para obtener el grado de magister por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú, planteó como objetivo determinar la influencia del sistema de control interno, enfocado en disminuir los riesgos en los procesos de contrataciones y adquisiciones. El tipo de investigación fue no experimental y tuvo como diseño la metodología explicativa, longitudinal. La técnica de recolección de datos se basó fundamentalmente en análisis documental a 85 expedientes de contrataciones y entrevista a una muestra de tipo probabilístico de 30 funcionarios de una población total de 403

servidores. Como conclusiones de este estudio el autor señaló lo siguiente: (a) el sistema de control interno no es óptimo respecto a los procesos de contratación y adquisiciones, no existe coherencia entre el plan anual y la disponibilidad presupuestal. (b) falta de fortalecimiento del control interno para mejorar en las asignaciones de los requerimientos mínimos. (c) falta de controles internos en la elaboración del plan anual y en la ejecución contractual ocasionan insatisfacción por parte de los beneficiarios y perjuicios a la sociedad.

Salazar (2014), en su investigación titulada *El control interno: herramienta indispensable para el fortalecimiento de las capacidades de la gerencia pública de hoy*, para optar el grado de magister por la Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú, planteó como objetivo demostrar que la aplicación de controles internos en la gestión produce muchos beneficios en las instituciones públicas. La población estuvo integrada por el personal clave de los ministerios, presidencia de consejos de ministros y órganos de control institucional. La técnica de recolección de datos fue la encuesta. Llegó a las siguientes conclusiones: (a) la integración del sistema de control en las entidades es muy lento, no hay un avance significativo. (b) falta de una estrategia por parte de la contraloría que permita fomentar el uso y la aplicación del manual de implementación del sistema de control interno. (c) el control interno es fundamental para obtener mejoras en el gerenciamiento público enfocado en sus objetivos.

Barbarán (2013), realizó una investigación titulada *Implementación del control interno en la gestión institucional del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú*, para optar el grado de maestro por la Universidad de San Martín de Porres, Perú, planteó como objetivo definir si existe una repercusión en la implantación del control interno en la gestión del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú. La metodología empleada, fue de tipo básica de nivel descriptivo, explicativo, finalmente correlacional, de diseño no experimental. Usó como técnica de recolección de datos la encuesta y un cuestionario como herramienta de recolección. La población objeto de estudio estuvo conformada por 46 personas entre empleados, administrativos y voluntarios, con una muestra de 33 personas. Llegó a las siguientes conclusiones: (a) existe una repercusión del funcionamiento de un sistema de control interno en la gestión de la institución

(b) el primer componente como es ambiente de control tiene una función importante en la integración de los demás componentes, enfocados al cumplimiento de metas y objetivos. (c) las actividades de control influyen positivamente en los planes trazados en busca de la concretización de las decisiones de la alta dirección o gerencia y les permite minimizar los riesgos.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

La investigación tiene como guía consideraciones teóricas, conceptos, bases legales y normativas de control interno como variable de estudio. Así mismo se hace énfasis como preámbulo alcances teóricos con respecto a la administración por ser el control parte del proceso administrativo.

La Institución pública de estudio es una organización social que no deja de tener como toda organización un orden, una estructura y una administración, cuyo objetivo claramente establecido es su razón de ser. Como refirió Richard Hall citado en Hernández (2006) las organizaciones sociales como entidades son “Colectividades con límites relativamente identificables, con un orden normativo, con escala de autoridad, con sistemas de comunicación; en un medio ambiente (...) se relacionan con una meta o conjunto de fines”. (p.30).

A pesar que la administración como ciencia es una disciplina nueva, propia del siglo XX, existen referencias desde la antigüedad a través de filósofos, pensadores que se ha venido aplicando de alguna u otra forma la administración, desde ese entonces ya se planeaba, se dirigía, se era consciente de la importancia de la organización y la administración. Ahora en estos tiempos moderno en que nos encontramos como es la era de la información, el avance de la tecnología se ha venido dando de una forma vertiginosa, los cambios rápidos han obligado que toda organización se preocupe por seguir el ritmo de las nuevas técnicas, metodologías, continuas y cambiantes con la finalidad de conseguir estabilidad, orientación y éxitos como tal. (Chiavenato, 2004)

Uno de los enfoques de la administración es la teoría clásica, se caracteriza porque las organizaciones dejan el empirismo y la improvisación y empiezan a emplear técnicas científicas, con este enfoque se determinó los

principios y los elementos de la administración y una de sus preocupaciones fue la organización. Aunque el modelo que se siguió fue jerárquica basada en el modelo de organización militar o eclesiástica, estuvo bastante limitada en su crecimiento, considerándose como estática. Uno de los más grandes representantes de la teoría clásica como es Fayol mencionado en Chavenato (2004) definió “los elementos que la componen: planeación, organización, dirección, coordinación y control”. (p.102).

En cambio para Urwick mencionado en Chiavenato (2004), “los elementos de la administración son siete: investigación, previsión, planeación, organización, coordinación, dirección, control” (p.102). Existen diferentes autores clásicos que definen con cierta diferencia los elementos de la administración pero todos ellos siempre tienen la base de la concepción fayoliana que ahora forman lo que es el proceso administrativo.

Posteriormente como resultado del desarrollo industrial después de la segunda guerra mundial y el cambio en las organizaciones, aparece el enfoque neoclásico de la administración, como una versión actualizada de la teoría clásica. En este enfoque la administración es considerada como un proceso operacional. El punto de vista en este nuevo enfoque es que no solo es importante la teoría sino que también la práctica de la administración, se enfatiza en los principios generales, en los objetivos y en los resultados que orienten en las funciones del administrador, es decir cómo debe planear, organizar, dirigir y controlar el trabajo de sus subordinados. Se tiene muy en claro que la razón de una organización es para cumplir con sus objetivos y proporcionar resultados; midiendo a través de ellos el éxito o fracaso de sus funciones. (Chavenato, 2004)

Según Chavenato (2004) el enfoque neoclásico, detalla las siguientes funciones administrativas como son planeación, organización, dirección y control, todas ellas en conjunto denominada proceso administrativo.

1. Planeación: Es la primera función administrativa que funciona como base para las demás, porque es aquí donde se define los objetivos que se pretende alcanzar y se prepara el camino para llegar a cumplirlos. Se diseña los esquemas, lineamientos, es decir se construye el camino a través de herramientas, técnicas, metodología y otros que permitan la orientación al logro de los objetivos.

2. Organización: La segunda función seguida de tener en claro los objetivos y la estrategia para cumplir tales objetivos viene a ser la organización, esta función consiste en definir las actividades y agruparlos para llevar a cabo los planes, designando a las personas cada función a desempeñar dentro de la institución.
3. Dirección: Es la tercera función que se encarga de hacer que funcione los planes y está a cargo del administrador, quien tiene la responsabilidad de orientar, liderar y motivar a los trabajadores que tiene como subordinados, para que cumplan con cada función asignada a cada uno de ellos.
4. Control: El control como función administrativa es la encargada de realizar un seguimiento para determinar si se está cumpliendo con las actividades de los tres niveles anteriores, con la finalidad de distinguir las desviaciones o dificultades para luego realizar las correcciones, enfocado en el cumplimiento de los objetivos propuestos.

En el enfoque de la administración por objetivos o administración por resultados, se hace mayor énfasis en la medición y en el control de resultados a partir de los objetivos previamente establecidos. Se realiza una comparación de los resultados con los planes trazados para determinar si está obteniendo los resultados esperados, para luego consecutivamente realizar las correcciones o modificaciones necesarias de los planes, dichas evaluaciones, modificaciones lo realizan la gerencia y los subordinados de manera activa. (Chiavenato, 2004)

Con respecto al enfoque estructuralista de la administración, orienta “la organización como una unidad social grande y compleja, en donde interactúan los grupos sociales” (Chavenato, 2004, p. 275). Estas organizaciones se crean con la necesidad de relacionarse unos a otros con la finalidad de alcanzar los objetivos, se distingue por que cada persona puede pertenecer a varias organizaciones y desempeñar diversas funciones, él es el responsable de su propio desempeño y está sujeta a cuantas normas como organizaciones pertenezca.

Después de enfocar los diferentes modelos de administración que fueron apareciendo en el transcurso de la historia, observamos que la administración

siempre está orientada a alcanzar objetivos. “la mayoría de autores coincide en definirla como el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar para lograr objetivos organizacionales preestablecidos”. (Hernández, 2006, p.5), y el control es una rama del proceso administrativo que juega un papel muy importante en las organizaciones porque mediante este mecanismo no solo se regula las funciones, sino que permite evaluar el desempeño y orienta al cumplimiento de su finalidad para cual fue creada. (Serrano, 2016)

Definición de control interno.

La Ley N°28716 (2006), establece que la contraloría es la encargada de dictar la normativa técnica de control que oriente la efectiva implantación y funcionamiento del control interno en las entidades del Estado. De esta manera entonces la Contraloría General de la República (2016) mediante la directiva N° 013-2016-CG/GPROD lo define al control interno como “Un proceso continuo dinámico e integral de gestión, efectuado por el Titular, funcionarios y servidores de la entidad, diseñado para enfrentar riesgos y dar seguridad razonable de que se alcancen los objetivos institucionales”. (p.4)

La definición que realiza la Contraloría General de la República, con respecto al control interno y la normativa y directivas que emite, toma lo establecido por el Marco Integrado de Control Interno-COSO, como podemos apreciar en la definición que da esta organización:

El control interno es un proceso llevado a cabo por el consejo de administración, la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos relacionado con las operaciones, la información y el cumplimiento. (Marco Integrado de Control Interno, 2013, p.3)

Según el enfoque de Serrano (2016) es entendido como: “un mecanismo para reducir y domesticar riesgos, para asegurar que las organizaciones logren el cumplimiento de sus objetivos ante un conjunto de condiciones adversas o potencialmente negativas”. (p.23)

Por su parte, la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores – OLACEFS (2015) reafirma las definiciones anteriores catalogándolo como una herramienta de ayuda y dando énfasis en sus beneficios y propósitos de brindar seguridad para el logro de los objetivos de las instituciones. (p.4)

Todas las definiciones mencionadas tienen el común denominador que es asegurar el logro de objetivos de una organización, para ello el control interno sirve como un mecanismo de apoyo que orienta a la consecución de esa finalidad y una función es proporcionar un camino en lo posible sin interferencias ni obstáculos, de manera que se puedan desarrollar las actividades y funciones con un grado óptimo de seguridad para el cumplimiento de sus objetivos. Al minimizar los riesgos, evitar desviaciones conlleva al logro satisfactorio del propósito institucional para lo cual fue creado; pero para ello la percepción de los servidores públicos debe cambiar con respecto al control interno, este debe ser visto como una herramienta de gestión y debe ser considerado dentro del proceso integral de gestión, no solo se debe hacer un control posterior, sino antes y durante el desarrollo de los procesos administrativos, llevar el control no significa quitar la libertad a un trabajador y encasillarlo a un grupo de parámetros, este más bien debe ser dinámico y la visión debe ser la misma entre todos los trabajadores que tienen amor a la institución.

El segundo papel importante que juega el control interno es entidades del estado, es proteger los limitados recursos con que cuentan las entidades públicas, hacer un buen uso de ellos para servir a los ciudadanos sin cometer irregularidades y de una forma transparente. Considerando las necesidades básicas de los países en vías de desarrollo y la lucha constante por vencer la pobreza, la aplicación del control interno se hace imprescindible, en estos últimos tiempos que se ha venido enquistando la corrupción en nuestros gobiernos regionales, municipales y otras entidades gubernamentales. Es por ello que la administración debe fortalecer este elemento del proceso administrativo y cambiar el enfoque de que como se ha venido administrando las instituciones del estado.

Dimensiones.

El SCI estructura cinco componentes o dimensiones, cabe señalar al respecto que la normativa peruana uso como referencia y vinculó la normativa de la Directiva N° 013-2016-CG/GPROD al modelo COSO (Contraloría General de la Republica, 2016).

Es necesario indicar que para un funcionamiento efectivo del sistema, tiene que estar presente todos sus componentes trabajando de una manera vinculada, interrelacionada. (Contraloría General de la República, 2014, p. 32).

Dimensión 1: Ambiente de control.

“El ambiente de control es un conjunto de normas, procesos y estructuras que constituyen la base sobre la que desarrollar el control interno de la organización”. (Marco Integrado de Control Interno, 2013, p.4)

De la misma manera la CGR (2014) lo refiere “al conjunto de normas, procesos y estructuras que sirven de base para llevar a cabo el adecuado Control Interno en la entidad”. (p.35)

Las definiciones tanto del modelo COSO como de la CGR tienen mucha similitud porque como argumentamos anteriormente la Contraloría peruana se basó para dictar la normativa, del Marco Integrado de Control Interno. En este primer componente se sientan las bases, se crea la estructura y los parámetros a seguir, aquí se encuentran los procesos y normas para el desarrollo de control interno en una institución, incluido la integridad y los valores éticos, se considera el más importante porque tiene una mayor influencia con los demás componentes.

A continuación presentamos los indicadores de ambiente de control que permiten medir el desarrollo de esta fase del control interno.

Entidad comprometida con la integridad y los valores éticos.

Este indicador mide la conducta de los integrantes de una institución y permite evaluar si se está cumpliendo con elementos éticos en la entidad. Para ello es necesario que recursos humanos difunda la conducta éticas en los lugares visibles para que el personal pueda visualizarlo y ser consciente de cómo debe

ser su comportamiento dentro de la institución. Esta actitud debe ser precedido por los integrantes de la alta dirección quien tiene a cargo el destino de la institución y de forma consecutiva cada integrante servidor, creando así un clima de respeto y transparencia en sus funciones. (CGR, 2014). La ética es importante como ciudadanos para vivir en sociedad, siendo un servidor público se tiene la responsabilidad de manejar los propósitos del Estado, en un ambiente donde los recursos son escasos, con funciones muy complejas y necesidades muy apremiantes que hace que se requiere personas integra, con valores muy sólidos para el servicio a la sociedad.

Independencia de la supervisión del control interno.

Los responsables de realizar el control de una institución deben estar ajenos a la elaboración e implementa el SCI. El elemento para identificar si se está cumpliendo este indicador es verificar la independencia del supervisor con el comité designado para la elaboración del SCI. (CGR, 2014)

Estructura organizacional apropiada para los objetivos.

Este indicador mide la capacidad del que encabeza la alta dirección debe tener para llevar su función al logro de los objetivos. Un elemento para identificar si se está cumpliendo este indicador es verificar si se define, asigna y limita las responsabilidades. (CGR, 2014)

Competencia profesional.

Este indicador hace referencia al grado de compromiso de una entidad de contar con trabajadores altamente competentes. Un elemento para identificar si se está cumpliendo este indicador es evaluar constantemente al personal en sus diferentes factores de actitud y aptitud. (CGR, 2014)

Responsable del control interno.

Este indicador hace referencia al personal encargado del control interno y sus responsabilidades para tomar acciones correctivas al instante cuando hay desviaciones detectadas que amenacen el cumplimiento de los objetivos, la responsabilidad mayor recae en la alta dirección quien se encarga de la gestión

administrativa y es quien toma las medidas correctivas. Un elemento para identificar si se está cumpliendo este indicador es determinar evaluaciones periódicas de la eficacia de los controles establecidos. (CGR, 2014)

Dimensión 2: Evaluación de riesgos.

“Cada entidad se enfrenta a una gama diferente de riesgos procedentes de fuentes externas e internas. El riesgo se define como la posibilidad de que un acontecimiento ocurra y afecte negativamente a la consecución de los objetivos”. (Marco Integrado de Control Interno, 2013, p.4)

Este componente como su nombre lo indica tiene la función de evaluar riesgos, de una manera dinámica e iterativa para identificarlos y prevenir que puedan afectar a los logros institucionales. Este proceso tiene que ser continuo, porque los cambios o sucesos eventuales pueden ocurrir en cualquier momento y la función que tiene este proceso es corregirlo en su momento oportuno; es decir la organización se encontrara preparada y lista para responder a cualquier adversidad. También en esta parte de la cadena del control interno se diagnostica si estuviera creándose algún comportamiento destinado a llevar al fraude a la organización, a través de los estudios y seguimiento de los objetivos claros y su cumplimiento de acuerdo como ha sido trazada las acciones a seguir de la entidad. (CGR, 2014)

A continuación presentamos los indicadores de evaluación de riesgos que permiten medir el desarrollo de esta fase del control interno.

Evaluación de objetivos.

Nos permite saber cuán importante es tener la visión a donde estamos enfocados con nuestro objetivos, es necesario y fundamental esta acción porque permitirá darnos cuenta donde está el riesgo que puede afectar los objetivos. Un elemento para identificar si se está cumpliendo este indicador es revisar y actualizar el entendimiento de la normativa aplicada. (CGR, 2014)

Gestión de riesgos que afectan los objetivos.

Se mide la capacidad de gestión de una entidad para detectar los riesgos a tiempo. Un elemento para identificar si se está cumpliendo este indicador es analizar los riesgos internos y externos con respecto a los objetivos (Contraloría General de la República, 2014)

Identificación de fraude en la evaluación de riesgos.

Permite identificar si se está cumpliendo este indicador y evalúa la existencia de oportunidades que pueden estar promoviendo el fraude, sus causas que estén ocasionando si lo hubiere. (CGR, 2014)

Monitoreo de cambios que podrían impactar al SCI.

Este indicador hace referencia a la capacidad de identificar y evaluar los cambios. Un elemento para identificar si se está cumpliendo este indicador es evaluar los cambios en el entorno externo; es decir evalúa la gestión, política que estén afectando el desarrollo y logro de los objetivos. (CGR, 2014)

Dimensión 3: Actividades de control.

“Las actividades de control son las acciones establecidas a través de políticas y procedimientos que contribuyen a garantizar que se lleven a cabo las instrucciones de la dirección para mitigar los riesgos con impacto potencial en los objetivos”. (Marco Integrado de Control Interno, 2013)

Son las acciones ejecutadas siguiendo las directrices de la alta dirección cuya finalidad es disminuir la exposición de los objetivos a una eventualidad y al no cumplimiento de este. En este proceso es donde se previene los riesgos mediante el control de los procesos y funciones de la organización, como también se realiza el a la información y se establece políticas firmes de control, es decir está constituido por una variedad de actividades como revisiones de desempeño del personal, verificaciones de cumplimiento y autorizaciones en todos los niveles jerárquicos de la institución y en todos los procesos que existen de manejo de la información que contribuyan a garantizar el cumplimiento de los objetivos. (CGR, 2014)

A continuación presentamos los indicadores de actividades de control que permiten medir el desarrollo de esta fase del control interno.

Definición y desarrollo de actividades de control para mitigar riesgos.

Un elemento para identificar si se está cumpliendo este indicador es identificar si existe lineamiento que salvaguarde el patrimonio de la entidad como también los activos. (CGR, 2014)

Controles para las TIC para apoyar la consecución de los objetivos institucionales.

Este indicador hace referencia a las TIC como apoyo para conseguir los objetivos, brindando un efectivo procesamiento de la información. Un elemento para identificar si se está cumpliendo este indicador es verificar si hay un trabajo de prevención en el caso se presente un agente externo o interno e interrumpa el servicio. (CGR, 2014)

Despliegue de las actividades de control a través de políticas y procedimientos.

Un elemento para identificar si se está cumpliendo este indicador es establecer pautas de cómo realizar y mostrar los balances de las cuentas en un plazo señalado con responsabilidad, exactitud y transparencia. (CGR, 2014)

Dimensión 4: Información y comunicación.

“La información es necesaria para que la entidad pueda llevar a cabo sus responsabilidades de control interno y soportar el logro de sus objetivos”. (Marco Integrado de Control Interno, 2013)

Mediante la información clara y la comunicación fluida es que se logra el apoyo al funcionamiento de los otros componentes, la comunicación permite la difusión de la información desde la alta dirección a toda la organización en los dos sentidos de direccionamiento como también la comunicación de afuera hacia la identidad y de la entidad hacia afuera, esta fluidez que se busca de la información en la organización a través de una buena comunicación sirve para mejorar el control

interno, con una información de calidad que ayude para el desarrollo en la toma de decisiones de la alta dirección como también en el buen desarrollo de las funciones de los servidores públicos. (CGR, 2014)

A continuación presentamos los indicadores de información y comunicación que permiten medir el desarrollo de esta fase del control interno.

Información de calidad para el control interno.

Un elemento para identificar si se está cumpliendo este indicador es revisar la información para medir su grado de importancia en su función de base principal para la difusión de la información y el desarrollo adecuado de todo el flujo de sus partes, la información debe ser precisa y clara para poder ser procesada con éxito sin crear ambigüedades. (CGR, 2014)

Comunicación de la información para apoyar el control interno.

Un factor para identificar si se está cumpliendo este indicador verificar si existen canales de comunicación interna que no están llevando la información correcta (CGR, 2014)

Comunicación externa.

Un integrante para identificar si se está cumpliendo este indicador verificar mediante la opinión de los ciudadanos que se favorecen de este servicio, mediante trabajos de recolección de información por parte del beneficiario o también por los resultados de los supervisores externos que nos indicaran o nos darán un diagnóstico de cómo se está llevando las funciones en la entidad (CGR, 2014)

Dimensión 5: Supervisión.

Mediante este componente se realiza las evaluaciones del óptimo funcionamiento de cada componente del control interno, pueden ser evaluaciones periódicas o continuas, de ello depende que el control interno sea eficiente en el tiempo; depende de la alta direcciones disponer como serán las evaluaciones. Los resultados que se obtengan se comparan con criterios ya establecidos por

organismos reguladores como es el caso de las instituciones públicas, la Contraloría y el resultado de la evaluación se reporta a la alta dirección para que proceda a tomar acciones con respecto al caso o designe a un responsable. (Marco Integral de Control Interno, 2013)

A continuación presentamos los indicadores de supervisión que permiten medir el desarrollo de esta fase del control interno.

Evaluación para comprobar el control interno.

Un elemento para reconocer si se está cumpliendo este indicador verificar la aptitud del personal que está a cargo de realizar las evaluaciones, quien tiene que tener un amplio conocimiento del tema y del sistema de evaluación y seguir la normatividad de evaluación para luego enviar un reporte con las correcciones que se harán algunos procesos. (CGR, 2014)

Comunicación de deficiencias de control interno.

Un elemento para identificar si se está cumpliendo este indicador es verificar cuando se detecta un mal funcionamiento de un proceso, una mala actitud del personal o una falta de capacitación de sus integrantes para realizar una función asignada, u otra acción, se tiene la libertad y la transparencia de hacer llegar estas faltas al responsable de la institución como es el director o gerente para tomarse las soluciones apropiadas y realizar las acciones correctivas necesarias. Este indicadores es el últimos dentro de todo el proceso de control interno y uno de los más importantes porque si al llegar tener un diagnóstico de algún problema dentro de un proceso y no se realiza las correcciones necesarias entonces todo el trabajo realizado previo a este resultado no sería de utilidad; todo el trabajo realizado es para llegar a este fin, saber cuáles son los problemas o impedimentos que están ocasionando el retraso o mal funcionamiento en los procesos y realizar la mejor corrección posible. (CGR, 2014)

Objetivos de control interno.

La Ley 28716 (2006) define en su artículo 3, los siguientes objetivos:

Promover y optimizar la eficiencia, transparencia y economía en las operaciones de la entidad, así como la calidad de los servicios públicos que presta.

Con este primer objetivo, el Estado busca la efectividad en las operaciones de una entidad, una adecuada acción que lleve a un rendimiento financiero y el salvaguardo de los activos de la institución, en el caso de cualquier amenaza que puede perjudicar u ocasionar alguna pérdida.

Cuidar y resguardar los recursos y bienes del Estado contra cualquier forma de pérdida, deterioro, uso indebido y actos ilegales, así como contra todo hecho irregular o situación perjudicial que pudiera afectarlos.

El alcance de este objetivo es concientizar a los servidores públicos en el cuidado y protección de los recursos y bienes del Estado, no solo porque son limitados y escasos sino también porque pertenecen a toda la población, es un bien común de toda la población. Cuidar los recursos del Estado implica menos desembolsos económicos destinados a comprar de bienes continuamente y orientarlos a otros fines de más urgencia.

Cumplir la normatividad aplicable a la entidad y sus operaciones.

Como organización publica las instituciones están sujetas a someterse a un conjunto de leyes, normas o directivas que tienen que cumplirlas definitivamente.

Garantizar la confiabilidad y oportunidad de la información.

Este objetivo es muy importante porque garantiza que llegue la información de forma confiable, transparente y oportuna a todos los integrantes de la organización, de esta manera los servidores tendrán los objetivos claros de las acciones a seguir en cada proceso y la información para poder seguir con las actividades que tienen a su cargo como responsable dentro del equipo de trabajo dentro de la organización y cumplir con sus funciones designadas como parte de un todo dentro del proceso administrativo. Así a

la vez permitir que la cadena de procesos siga en su continuidad y funciones como un todo. Si cada integrante cumple con sus tareas el resultado de sus logros fructíferos será para toda la organización.

Fomentar e impulsar la práctica de valores institucionales.

Esta práctica debe estar fomentada por la alta dirección en diferentes actividades que permitan al servidor saber cómo debe ser el comportamiento dentro de la institución y también pueda servir para su desarrollo personal como integrante de una sociedad. El progreso de una nación también se mide por el grado de cultura de su población, por ello es importante la práctica de valores éticos en todo el entorno donde estemos.

Promover el cumplimiento por parte de los funcionarios o servidores públicos de rendir cuenta por los fondos y bienes públicos a su cargo y/o por una misión y objetivos encargado y aceptado.

Son necesarias estas acciones claras y transparentes desde la alta dirección y todo personal encomendado una función para evaluar su desempeño y aporte al logro de los objetivos trazados para el cumplimiento de sus metas institucionales.

Promover que se genere valor público a los bienes y servicios destinados a la ciudadanía.

El fin de una institución pública es la de brindar servicio a la ciudadanía frente alguna necesidad y por lo tanto todo el esfuerzo que se realice buscando la eficiencia en la gestión debe recaer en el ciudadano, es decir el fruto de todo el esfuerzo debe ser brindar un servicio óptimo a la población.

Normativa de control interno en el sector público.

El Sistema Nacional de Control a través de la Contraloría General de la República, es la encargada de regular la normativa y es CGR quien dicta las normas técnicas de control: lineamientos, disposiciones y procedimientos (Contraloría General de la Republica, 2014)

Tabla 1

Marco normativo de referencia del control interno.

Normativa	Contenido
Constitución Política del Perú	Establece que la Contraloría General de la República es el órgano superior del Sistema Nacional de Control, que supervisa la legalidad de la ejecución del presupuesto del Estado, de las operaciones de la deuda pública y de los actos de las instituciones sujetas a control.
Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la CGR (Ley N° 27785)	Regula el ámbito, organización, atribuciones y funcionamiento del Sistema Nacional de Control (SNC) y de la Contraloría General de la República como ente técnico rector de dicho sistema; conceptualiza las definiciones del SNC.
Ley de Control Interno de las Entidades del Estado (Ley N° 28716)	Establece definiciones generales y competencias de los elementos que participan en el Control Interno gubernamental.
Norma de Control Interno (RC N° 320-2006-CG)	Precisa la estructura de Control Interno como el conjunto de los planes, métodos, procedimientos y otras medidas (incluyendo la actitud de la Dirección) que posee una institución para ofrecer una garantía razonable de que se cumplen sus objetivos. Asume el enfoque COSO como marco conceptual.
Guía para la implementación del Sistema de Control Interno de las entidades del Estado (RC N° 458-2008-CG)	Provee lineamientos, herramientas y métodos para la implementación de los componentes del Sistema de Control Interno establecido en las Normas de Control Interno.
Ejercicio del Control Preventivo por la CGR y OCI (RC N° 119-2012-CG)	Dispone que el SNC priorice las labores de control preventivo que tienen la finalidad de identificar y administrar los riesgos por parte del titular de la entidad, contribuyendo en forma efectiva y oportuna, desde la función de control, al logro de los objetivos nacionales.
Ley N° 29743 que modifica el artículo 10 de la ley N° 28716	Precisa que el marco normativo y la normativa técnica de control que emite la CGR en el proceso de implantación del sistema de Control Interno toma en cuenta la naturaleza de las funciones de las entidades, los proyectos de inversión, las actividades y los programas sociales que éstas administran.

Nota: Tomado de *Marco conceptual del control interno*, por La Contraloría General de la República, 2014.Perú.

En mayo 2016, La Contraloría General de la República emitió la directiva N°013-2016-CG/GPROD, mediante RC N°149-2016-CG, dicha directiva contiene las directrices a seguir al momento de implementar el sistema de control, consecutivamente en enero del 2017, mediante RC N°004-2017-CG emitió una guía indicando paso a paso la forma de implementar un sistema de control. Este

manual es la base para todas las instituciones públicas del Estado, junto con la directiva sirven de base como herramienta metodológica, con la finalidad de fortalecer el control interno.

Las normas establecidas por el órgano encargado de la regulación en nuestro país como es la Contraloría, sirve de guía, encamina y orienta a toda institución pública que es una organización del Estado. Estas normas son obligatoriamente imperativas a ser cumplidas y acatadas, pero la idea que se tenga acerca de imposición debe ser cambiada con un enfoque de mas bien de ayuda, respaldo para el buen desarrollo de las funciones de las organizaciones. Las normas emitidas no son estáticas, son cambiantes en el tiempo, se van ajustando a la realidad cambiante por los distintos fenómenos externos e internos en el desarrollo de un país. También no está a la medida de cada institución porque cada uno de ella tiene una realidad pero toda una metodología, una herramienta para el logro de los objetivos y el uso adecuado y la implementación de un buen sistema de control interno hará que el control sea efectivo dentro de una organización. La normativa se basa del modelo COSO, modelo que ha sido usado por las empresas privadas en los países desarrollados como es Estados Unidos y que ha dado sus frutos. Con la revolución de la tecnología y la información no queda otro camino más que alinearse e ir al compás de los avances de los países desarrollados, eso indica que las entidades públicas cuenten con un sistema de control interno que le permita encaminar y lograr con éxito sus objetivos.

Importancia del control interno en el sector público.

Toda entidad pública o privada se orienta en mejorar su gestión cada día, para ello existen nuevas corrientes que salen a luz aportando nuevas metodología, orientaciones administrativas que tienen la finalidad de mejorar los controles internos. Siendo un método muy eficaz para la dirección de las organizaciones, porque les permite tener una seguridad razonable para el cumplimiento de sus objetivos, por lo que trae muchos beneficios para la institución.

La alta dirección promueve y está a sus cargo la implementación del SCI, pero para se desarrolle eficientemente su funcionamiento le corresponde a toda la organización. Un SCI implementado con buenos cimientos, trae consigo que la

entidad prospere en el cumplimiento de sus metas de manera óptima, transparente, como el cumplimiento de sus metas de desempeño y rentabilidad, salvaguardando los cursos del Estado, facilita también una difusión de los resultados económicos, seguros, confiables y finalmente mejora la ética institucional.

Las organización públicas o privadas buscan el logro de sus metas, pero las privadas en fin supremo es la obtención de una mayor rentabilidad económica, lo que en una empresa pública no viene ser lo mismo, una empresa pública su fin supremo es el cumplimiento de sus objetivos sociales o políticos, los fondos que se utilizan son públicos y requiere el cumplimiento de una normativa. Entonces se puede afirmar que el control interno en el sector público lo hace ser una entidad de formación sólida y fructífera en el tiempo, destinada a dar un servicio óptimo a la población a quien brinda el servicio. (CGR, 2014)

1.3. Justificación

Justificación teórica.

El problema de investigación fue analizado tomando como estructura la Ley N° 28716, Ley de Control Interno de la Entidades del Estado y la normativa técnica emitida por la CGR, como la directiva N°013-2016-CG/GPROD, Guía de Implantación del SCI, asimismo se recurrirá a artículos científicos y teorías y al Marco Integrado de Control Interno-COSO, de quien se toma como base la normativa peruana respecto al SCI. Dicho estudio permitirá ampliar, modificar o aportar nuevas teorías.

Justificación práctica.

La investigación, titulada: El control interno, en el marco de la Ley 28716, Ley de control interno de las entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017, permitirá conocer la percepción de los trabajadores administrativos, mujeres y hombres sobre el control interno en la referida Entidad con la finalidad de tener en claro cómo se está llevando el proceso control dentro de la gestión administrativa, para luego complementar con otros estudio posteriores de diagnóstico y brindar alcances a la dirección ejecutiva

como aportes para la toma de acciones correctivas como es la implementación de un sistema de control interno efectivo, que permita minimizar los riesgos y alcanzar los objetivos trazados por la referida organización, cuyo objetivo y razón de ser es la brindar servicio de salud a la población de San Juan de Lurigancho.

El estudio permitirá percibir la situación de control interno dentro de la institución que servirá como alcance para tomar acciones posteriores por los responsables de dirección y cumplir con la normativa de control que está exigiendo la Contraloría General de la República, en bien de solucionar los problemas que aqueja como es la falta de control de las actividades que conllevan al cumplimiento de los objetivos, la falta de prevención de riesgos, una inadecuada comunicación de información, falta de difusión de valores institucionales, y falta de demostración que las actividades se están ejecutando con transparencia y por ultimo una supervisión posterior escasa y descontinuada a algunos proceso que dan los responsables del control interno a algunos procesos dentro de la amplia gama de actividades dentro de la institución.

Justificación metodológica.

El presente estudio de investigación de tipo descriptiva comparativa trabajada sobre la realidad con respecto al control interno como se viene llevando en la Red de San Juan de Lurigancho mediante la percepción de los trabajadores a través de una comparación de percepción de hombres y mujeres, fue por la inquietud del investigador de descubrir si existen diferencias de opinión marcadas que permitan una variación de percepción, más allá de que ajeno a las percepciones, este ocurriendo problemas en cuanto al manejo de control por parte de la institución, esta pueda ser percibido de diferente modo. Si fuere así conllevaría a estudios posteriores para investigar lo que este ocasionando las diferencias de percepción, se consideró como una forma de enriquecer el trabajo y responder a la expectativa del investigador, resultados que permitirán demostrar mediante la comparación la desigualdad o semejanza de opiniones. En primer lugar se permitirá establecer una metodología que conduzca a realizar un diagnóstico situacional y propuesta de solución; en segundo lugar se diseñará un instrumento confiable y válido para la recolección de datos y poder obtener una conclusión.

1.4 Problema

Descripción de la realidad problemática.

El control interno es muy antigua en la historia de la humanidad, desde la civilización sumeria, considerada una de las culturas más antiguas que la humanidad tiene por conocimiento y los pueblos Babilonios, ellos ya tenían sus mecanismo de control a través de listas sintéticas de todas las transacciones que realizaban para luego ser controladas, de esta manera se puede decir que nace el control interno. Posteriormente las demás culturas en todas las edades de evolución vienen desarrollando sus técnicas de control, como es en los tiempos de los griegos ya existían personas exclusivas que se dedicaban a auditar. Al comienzo del siglo XIII, en Italia ya existía un revisor oficial y en Inglaterra existía el secretario de la cancillería y un representante del Rey. En el tiempo del descubrimiento del nuevo mundo Cristóbal Colon viajo acompañado de un auditor representante de la reina Isabel. Siguiendo con la evolución del control interno, por la mitad del siglo XVIII, se produce la Revolución Industrial y se inicia un cambio en el funcionamiento de las empresas y se da origen a la auditoria externa. (Cogorno, González, Lamarque y Quintero, 2013)

Después de la auditoria externa viene la auditoria interna que pasa por varias etapas, y se encuentra en permanente cambio, frente a la competencia global a la que ahora están inmersas y la necesidad de mantener la estabilidad en el mercado. El control interno tiene un nivel de acción en todas las áreas y niveles de la organización y ayuda a las entidades a enfrentar nuevos retos, se encuentran presididas por las empresas privadas de los países desarrollados y uno de los modelos más usados por América Latina es el modelo COSO III, aplicados por los diferentes países en sus normativas. (Cogorno, González, Lamarque y Quintero, 2013)

Las funciones del control interno ahora en el siglo XXI, en que nos encontramos se emplean en las corporaciones empresariales y son estrictamente dirigidas y controladas, su función primordial es proteger los activos e impulsar el

cumplimiento de las estrategias, realizar una gestión de riesgos, supervisar las leyes y normativas. (Cogorno, González, Lamarque y Quinteiro, 2013)

Existen diferentes modelos usados en los diferentes países como son el COSO, COCO, CADBURY, COBIT, TURNBULL y el AEC, y otros modelos menos populares.

Las nuevas exigencias empresariales han creado la necesidad de crear e implementar una metodología que integre los niveles de gestión y operativos con la finalidad de ser competitivos, siendo una estrategia para el avance y el eficiente uso de los recursos de una organización. Aunque a lo largo de los años el control interno ha sido definido de diversas perspectivas, en la actualidad tenemos una herramienta de gestión interactiva y multidireccional que sigue el modelo del marco integral de control interno COSO para ser utilizada por las entidades públicas en mejora de su gestión. (Santa Cruz, 2014)

Sin embargo las entidades del Estado Peruano no se encuentran al ritmo del avance de las empresas privadas y hay un desfase grande con sus homólogos en otros países de alto desarrollo competitivo. Aún se presentan muchas deficiencias, como lo afirma la Contraloría General de la República (2013) donde indicó que el índice de Implementación del SCI promedio general a nivel nacional es de 0.38, ubicado en el rango bajo, este indicador se demuestra la debilidad del control interno en las entidades públicas, lo que expone a mayores riesgos de corrupción, como se ha podido apreciar en estos tiempos con los gobiernos regionales a nivel nacional.

En cuanto a las entidades de salud públicas se viene paulatinamente aplicando e implementando el sistema de control interno. Como es el caso de la Red de Salud de San Juan de Lurigancho, objeto de estudio. Este órgano desconcentrado del Ministerio de Salud está dedicado al servicio de atención primaria y la promoción de la salud preventiva. Dentro de los objetivos estratégicos, se encuentra brindar un servicio de calidad y proteger a la población de enfermedades que disminuyan su capacidad de desarrollarse activamente dentro de la sociedad con todas sus capacidades. Es por ello la necesidad de incrementar la capacidad de gestión administrativa para lograr con sus objetivos trazados.

Esta Entidad de Salud, se encuentra en el distrito más poblado de Lima y tiene una tarea magna que realizar porque existe presencia de factores como la desnutrición y otros por vencer en la población. Al ser una institución del Estado, se encuentra obligada a cumplir con las normas de control implantadas por el Estado Peruano, donde se define claramente sus objetivos y responsabilidades de las Entidades Públicas.

La Entidad de salud en estudio, cuenta con una Oficina de Control Interno como unidad orgánica que realiza un control posterior, de forma limitada, e ineficiente y de forma esporádica, cuenta también con una oficina de control previo para las finanzas; pero no cuenta un sistema de control interno implementado, como lo exige la normativa. Se viene planificando desde el año 2013 realizar es estudio respectivo, para ello se formó una comisión encargada de dicha función pero solo se quedó en principios de la fase de diagnóstico, quedando inconcluso.

El problema de falta de control se presenta en todas las áreas de la institución, empezando en el área de planificación y presupuesto, quien es la encargada de gestionar el presupuesto para la adquisición y el pago de los bienes y servicios de acuerdo a las necesidades de los centros de salud para un adecuado funcionamiento; siempre existe una carencia de liquidez que se está gestionando a destiempo, no hay un control ni monitoreo de las actividades de esta área; luego viene el área de logística encargada del abastecimiento, que no cuenta con procesos simplificados sino más bien engorrosos y mal definidos, la debilidad que más resalta es la falta de comunicación con las demás áreas que solicitan los requerimientos como son las oficinas estratégicas que solicitan la adquisiciones de suministros médicos para los centros que al no llegar a tiempo se produce desabastecimiento de insumos en los centros de salud.

El área de logística como todas las áreas tienen la necesidad de trabajar como un engranaje, sino funciona una área las demás son afectadas. El área de presupuesto afecta indiscutiblemente al área de logística y también al de recursos humanos, que si bien es cierto ya existe una partida de dinero para el pago a los nombrados y trabajadores en la modalidad de CAS, la Entidad cuenta con trabajadores en la modalidad de terceros que brindan servicios profesionales los

cuales sus honorarios son pagados a los tres mes después de haber brindado el servicio por una falta de planificación del presupuesto. No hay una difusión de valores institucionales y capacitación en cuanto a relaciones humanas y la capacitación en cuanto a conocimiento se les otorga a un porcentaje de trabajadores que están bajo un nivel de contrato que les permite el beneficio, creando diferencias dentro de los servidores.

Finalmente los responsables de la dirección de la Institución hasta ahora no han realizado actividad alguna para corregir todas las deficiencias ocasionadas por la falta de un control interno eficaz. Ante esta situación es imprescindible que la dirección tome como prioridad implantar un SCI de acuerdo al modelo establecido en las normativas de la CGR, favoreciendo el logro de los objetivos, contribuyendo a optimizar las funciones de la Entidad.

Problema general.

¿Cuál es la diferencia del control interno, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017?

Problemas específicos.

Problema específico 1.

¿ Cuál es la diferencia del control interno, en el componente ambiente de control, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017?

Problema específico 2.

¿ Cuál es la diferencia del control interno, en el componente evaluación de riesgos, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017?

Problema específico 3.

¿Cuál es la diferencia del control interno, en el componente actividades de control, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017?

Problema específico 4.

¿Cuál es la diferencia del control interno, en el componente información y comunicación, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017?

Problema específico 5.

¿Cuál es la diferencia del control interno, en el componente supervisión, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017?

1.5 Hipótesis

Hipótesis general.

Existen diferencias significativas en la percepción del control interno, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017.

Hipótesis específicos.

Hipótesis específicos 1.

Existen diferencias significativas en la percepción del componente ambiente de control, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017.

Hipótesis específicos 2.

Existen diferencias significativas en la percepción del componente evaluación de riesgos, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017.

Hipótesis específicos 3.

Existen diferencias significativas en la percepción del componente actividades de control, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017.

Hipótesis específicos 4.

Existen diferencias significativas en la percepción del componente información y comunicación, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017.

Hipótesis específicos 5.

Existen diferencias significativas en la percepción del componente supervisión, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017.

1.6 Objetivos

Objetivo general.

Comparar la percepción del control interno, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017.

Objetivos específicos.

Objetivo específico 1.

Comparar la percepción del control interno, en el componente ambiente de control, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017.

Objetivo específico 2.

Comparar la percepción del control interno, en el componente evaluación de riesgos, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017.

Objetivo específico 3.

Comparar la percepción del control interno, en el componente actividades de control, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017.

Objetivo específico 4.

Comparar la percepción del control interno, en el componente información y comunicación, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017.

Objetivo específico 5.

Comparar la percepción del control interno, en el componente supervisión, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017.

II. Marco Metodológico

2.1. Variables

Para el presente estudio se identificó la siguiente variable:

Variable control interno.

Es un procedimiento global realizado por todos los integrantes de una institución, desde la alta dirección como cada integrante o servidor de una institución cuya finalidad es conseguir un nivel de seguridad que permita cumplir con los objetivos trazados de manera óptima. (CGR, 2016, p.28).

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 2

Matriz de Operacionalización de la variable control interno

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y niveles	Rangos
1.Ambiente de control	Integridad y valores éticos	1, 2, 3, 4,	Escala Dicotómica: (1) Si (0) No	Deficiente: 0 – 18 Medio: 19- 37 Eficiente: 38- 56
	Independencia de la supervisión de C.I	5,6,7,8,10, 11,12,13,14,15,16,17 18,19		
	Estructura organizacional			
	Competencia profesional			
	Responsabilidad del C.I			
2.Evaluación de riesgos	Evaluación de objetivos	20,21,22,23		
	Gestión de riesgos	24,25,26,		
	Identificación de fraude	27, 28		
	Monitoreo de cambios			
	Mitigación de riesgos	29,30,31,3		
3.Actividades de control	Controles para las TIC	2,3334,35, 36,37,38,		
	Actividades de CI a través de políticas y procedimientos	39,40,41, 42,43,44		
4.Información y comunicación	Información de calidad para CI.	45,46,47,		
	Comunicación de información	48,49,50,		
	Comunicación externa	51,52		
5.Supervisión	Evaluación para comprobar el CI	53,54,55,		
	Comunicación de deficiencia CI	56		

2.3 Metodología

El método empleado fue del tipo hipotético deductivo, el cual “ consiste en un conocimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (Bernal, 2010, p.76). De esta manera se empezó de una situación general tomando el marco teórico concerniente a la variable de estudio, para luego explicar al objeto de la investigación.

2.4. Tipo de estudio

Según el propósito o finalidad el tipo de investigación es básica o fundamental.

Behar (2008) definió que la investigación básica “se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico”. (p.19).

El alcance o nivel de estudio por su profundidad es descriptiva, porque busca especificar la situación del control interno a través de la percepción de los trabajadores de la institución. Hernández, Fernández y Baptista (2014) refieren que los estudios descriptivos son muy importantes para mostrar con precisión los niveles de una situación, cuyo objetivo es medir o recoger información con respecto a los conceptos, fenómeno de estudio (p.92).

El análisis de la información de la presente investigación es de enfoque cuantitativo, que vienen hacer un conjunto de pasos secuenciales y probatorios que “utiliza la recolección de datos para probar una hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.4).

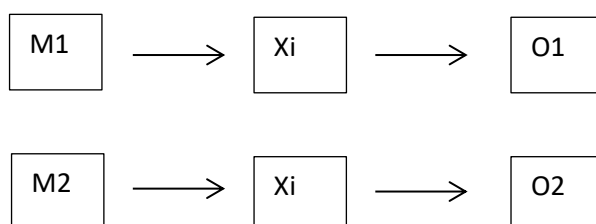
2.5. Diseño de investigación

El diseño de estudio es la táctica a seguir para la aplicación de la metodología elegida, referente a ello. Sabino (1992) afirmó que: “su objetivo es proporcionar un modelo de verificación que permita contrastar hechos con teorías, y su forma

es la de una estrategia o plan general que determina las operaciones necesarias para hacerlo” (p.69).

El diseño empleado es de tipo no experimental descriptivo, referente a este tipo de diseño, Hernández *et al.* (2014) afirmó “estudio que se realizan sin la manipulación deliberadamente de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p.152). Y transversal o transeccional porque se analizó la variable en un momento dado. Liu (2008) y Tucker (2004) como se cita en Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalaron que este tipo de diseño “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único”. (p. 154).

Este diseño tiene como objetivo comparar realidades de dos poblaciones: mujeres y hombres; con respecto a la percepción de control interno por lo que es descriptivo comparativo, como se aprecia en el esquema.



M1 y M2: Población mujeres y población hombres.

Xi: Variable control interno.

O1 y O2: Percepción de mujeres y percepción de hombres:

Resultados (=, ≠, ~) de las comparaciones.

Figura 1. Esquema de diseño de investigación.

.Adaptado de “Metodológica y diseños en la investigación científica” por Sánchez y Reyes, 2009. Lima, Perú: Visión Universitaria.

2.6 Población

La población sujeto de la investigación está conformada por 120 trabajadores administrativos de la Red de SJL.

Tabla 3

Población conformado por trabajadores administrativos de la Red SJL por sexo

Trabajadores	Número
Hombres	52
Mujeres	68
Total	120

Criterio de exclusión: No aplica

De acuerdo con Posada (2016), “La población o universo es un conjunto de elementos a los cuales se le estudian algunas características “(p.14). Para nuestro estudio conforman los trabajadores administrativos quienes proporcionarán los datos relacionados a las características de la variable.

Asimismo Tamayo (2003), afirmó “se le denomina población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a un estudio de investigación” (p.176).

Para el presente estudio el número de elementos de la muestra es la totalidad de la población por ser un número pequeño de trabajadores, Esta decisión es respaldada por Posada (2016), quien afirmó “En los casos en los cuales el número de elementos de la muestra es igual al de la población, el estudio se denomina censo” (p.15).

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos.

La técnica para la recolección de datos fue la encuesta, que según Malhotra (2008) la técnica de encuesta es un “cuestionario estructurado que se aplica a la muestra de una población, y está diseñada para obtener información específica de los participantes” (p.183). Asimismo “una encuesta opera con unidades en distintas dimensiones (gente, productos de la actividad de la gente, espacio, tiempo” (García, Ibáñez y Alvira 1986, p.49).

Esta técnica es una de las más usadas “para obtener información se basa en el interrogatorio de los individuos (...) estas preguntas pueden ser verbalmente, por escrito, mediante una computadora” (Malhotra, 2008, p.183).

Instrumentos de recolección de datos.

Para la presente investigación se elaboró un cuestionario como instrumento de recolección de datos, compuesto por 56 preguntas cerradas, como lo afirmó Gómez (2006) “las preguntas cerradas: son especialmente aptas para investigaciones de enfoque cuantitativo, ya que contienen categorías fijas de respuesta que han sido delimitadas” (p.62), que incluyeron dos posibilidades de respuesta: si o no, es decir de tipo dicotómicas.

Con respecto a la definición de cuestionario, Malhotra (2008) definió como: “instrumento de medición, es un conjunto formulizado de preguntas para obtener información de los encuestados” (p.299).

Ficha técnica del instrumento para medir la variable control interno.

Nombre del instrumento: Cuestionario de evaluación de control interno en la administración pública.

Autor: Auditoría Superior de la Federación de la Cámara de Diputados de México

Lugar: Lima, Perú.

Fecha de aplicación: febrero 2017

Objetivo: Evaluar la percepción de la variable control interno

Administración: Individual o colectiva

Duración: sin límite de tiempo.

Aplicación: trabajadores de la Sede Administrativa de la Red de Salud San Juan de Lurigancho

Estructura: 56 ítems

Nivel de medición: Escala dicotómica

Dimensión: Ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, Información y comunicación, supervisión.

Baremos:**Variable control interno.**

Bajo: 0-18

Medio: 19-37

Alto: 38-56

Dimensión ambiente de control.

Bajo: 4-8

Medio: 9-12

Alto: 13-16

Dimensión evaluación de riesgo.

Bajo: 1-3

Medio: 4-6

Alto: 7-9

Dimensión actividades de control.

Bajo: 3-7

Medio: 8-11

Alto: 12-15

Dimensión actividades de control

Bajo: 3-7

Medio: 8-11

Alto: 12-15

Dimensión supervisión

Bajo: 0-1

Medio: 2-2

Alto: 3-4

Validez y confiabilidad del instrumento.***Validez a juicio de expertos.***

Para la presente investigación, se realizó mediante la técnica de juicio de expertos, Es decir se sometió a juicio de experto el instrumento de medición quien evaluó la pertinencia, relevancia y claridad, mediante la aplicación del certificado de validez.

La validez, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) es “el grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p. 200) y la validez de experto “el grado en que un instrumento realmente mide la variable de interés, de acuerdo con expertos en el tema” (Hernández et al., 2014, p. 204).

Tabla 4

Cuadro resumen de juicio de expertos

	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Dictamen
Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva	SI	SI	SI	Hay suficiencia
Dr. Chantal Juan Jara Aguirre	SI	SI	SI	Hay suficiencia
Dr. Cesar Amador Garay Ghilardi	SI	SI	SI	Hay suficiencia

Confiabilidad del Instrumento.

Para determinar el grado de confiabilidad del instrumento, se hizo uso del Coeficiente de Kuder Richardson (KR20), estadístico usado en encuestas dicotómicas, obteniendo en su escala total un coeficiente de 0.9123.

Se determinó luego de realizar una prueba piloto a 24 personas del área de administración, con características similares a la muestra, en un equivalente del 20% de la muestra total de 120 personas.

Sobre la confiabilidad, Hernández et al. (2014) afirmó como “el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200), y con respecto al método de Kuder Richardson KR-20, Corral (2009) refirió: “puede ser usada en cuestionarios de ítemes dicotómicos y cuando existen alternativas dicotómicas con respuesta correctas e incorrectas” (p.242).

Tabla 5

Interpretación de la magnitud del coeficiente de confiabilidad de un instrumento

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Nota: Tomado de Instrumentos y Técnicas de Investigación Educativa, por Ruiz, 2002.Venezuela: Fedupel

Según la tabla 6, el resultado del coeficiente KR-20, indica una muy alto nivel de confiabilidad.

Tabla 6
Estadística de fiabilidad

KR-20	N de elementos
0.9123	24

2.8. Método de análisis de datos

Después de aplicada la encuesta a la población y terminada la recolección de datos, se procedió a lo siguiente:

1. Se elaboró la base de datos en la hoja de cálculo Excel de doble entrada, y se procedió el vaciado de los datos de las encuestas.
2. Se procedió a evaluar la confiabilidad del instrumento, por consistencia interna, mediante el método Kuder-Richardson KR-20.
3. Se analizó los datos con la aplicación del programa SPSS 22, de acuerdo a las técnicas estadísticas descriptiva, de distribución a través de tabla de frecuencias y representaciones gráficas de barras en porcentajes para la variable.
4. Finalmente se utilizó la prueba no paramétrica de U de Mann Whitney para el contraste de hipótesis y comprobación de la heterogeneidad de las dos poblaciones: mujeres y hombres.

2.9 Aspectos éticos

Se mantuvo la confidencialidad de la información recopilada, la cual fue empleada exclusivamente con la finalidad de aportar en la presente investigación; Así como también se mantuvo la integridad de información la cual fue analizada y evaluada sin adulteraciones.

Se respetó el anonimato de los informantes como su decisión de participar de forma voluntaria.

La autoría del trabajo es propia del investigador del presente estudio.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos de la investigación

Variable control interno.

Tabla 7

Percepción del control interno

	Frecuencia	Porcentaje
bajo	31	25.83%
medio	44	36.67%
Alto	45	37.50%
Total	120	100.00%

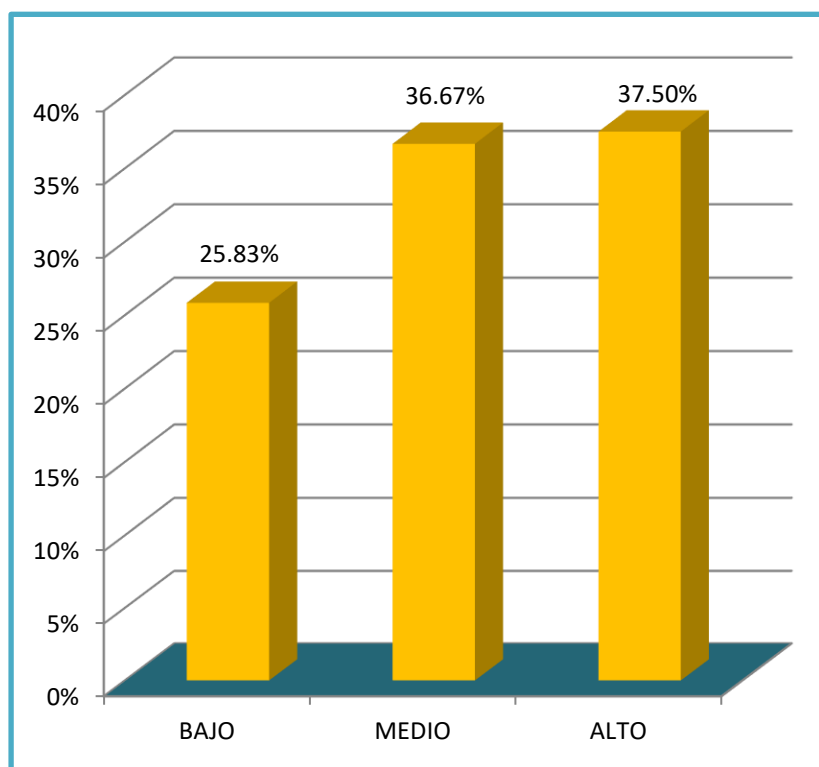


Figura 2. Percepción del control interno

En la tabla 7 y figura 2 se observa que 31 (25,83%) trabajadores percibieron el control interno como bajo, 44 (36,67%) trabajadores lo percibieron como medio, y 45 (37,50%) la percibieron alto.

Tabla 8
Percepción del control interno por sexo

	Mujeres		Hombres	
bajo	19	27.9%	12	23.1%
medio	24	35.3%	20	38.5%
Alto	25	36.8%	20	38.5%
Total	68	100.0%	52	100.0%

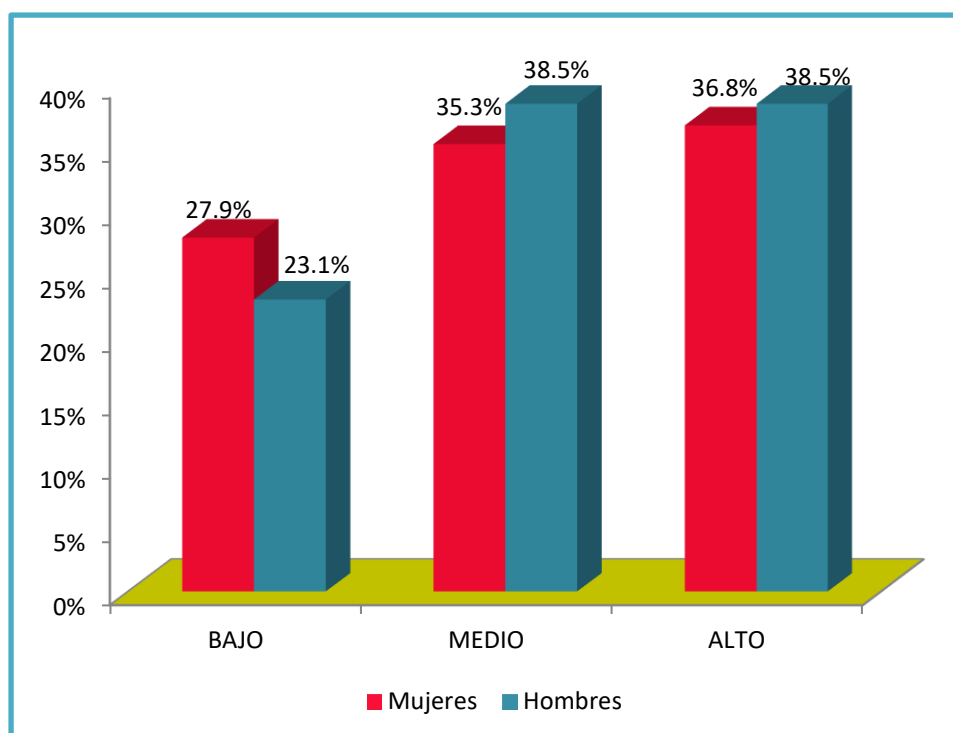


Figura 3. Percepción del control interno por sexo

En la tabla 8 y figura 3 se observa, que del total de la población de mujeres, 19 (27,9%) trabajadores percibieron el control interno como bajo, 24 (35,3%) trabajadores lo percibieron como medio, y 25 (36,8%) lo percibieron alto. Asimismo, se observa que del total de la población de hombres, 12 (23,1%) trabajadores percibieron el control interno como bajo, 20 (38,5%) trabajadores lo percibieron como medio, y 20 (38,5%) lo percibieron alto.

Dimensión ambiente de control

Tabla 9
Percepción de ambiente de control

	Frecuencia	Porcentaje
bajo	35	29.17%
medio	57	47.50%
Alto	28	23.33%
Total	120	100.00%

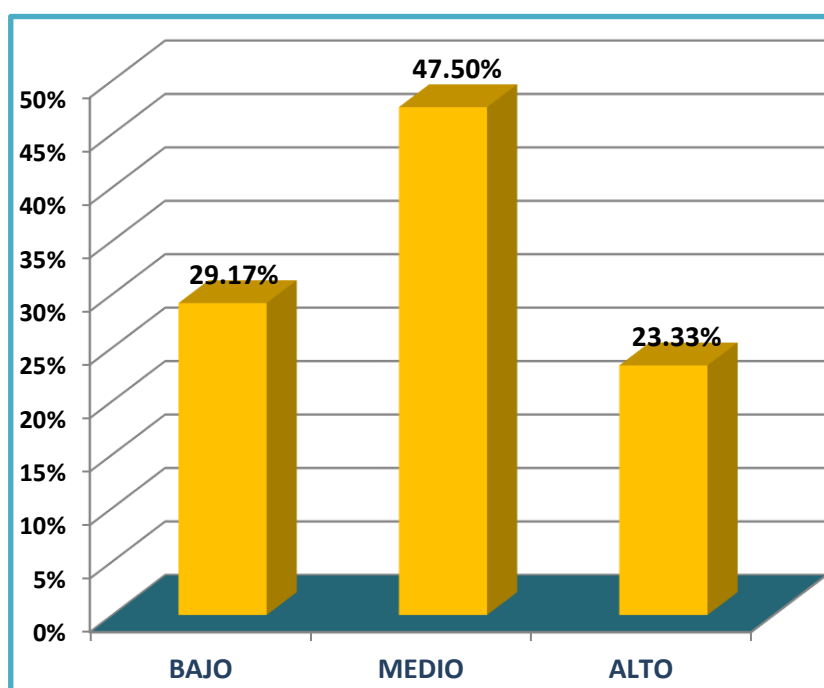


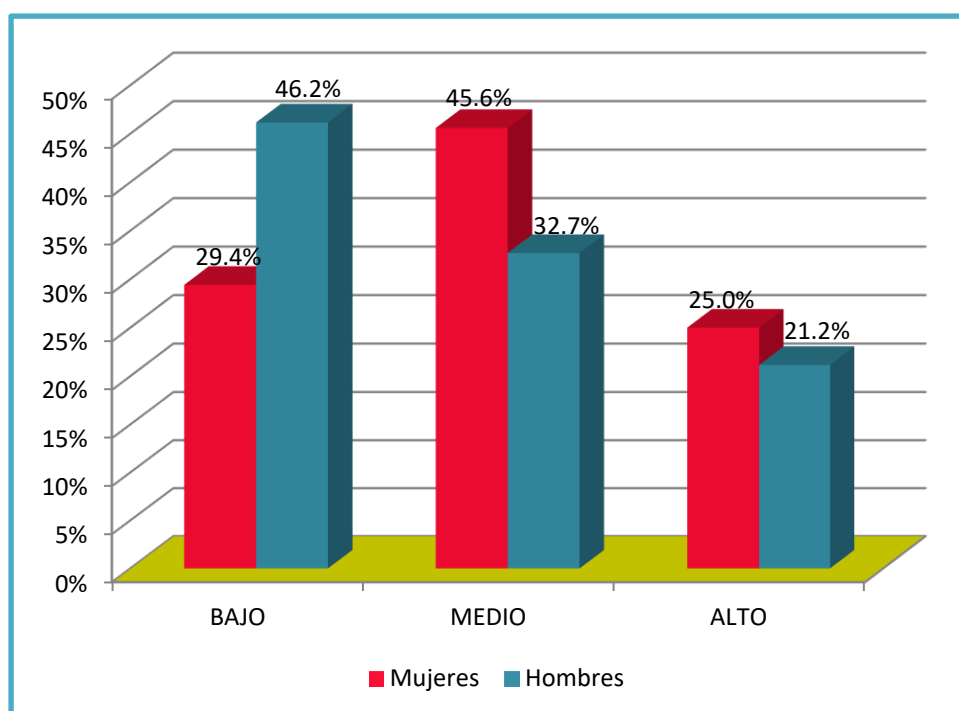
Figura 4. Percepción de ambiente de control

En la tabla 9 y figura 4 se observa que 35 (29,17%) trabajadores percibieron el ambiente de control como bajo, el 57 (47,50%) trabajadores lo percibieron como medio, y 28 (23,33%) lo percibieron alto.

Tabla 10

Percepción de ambiente de control por sexo

	Mujeres		Hombres	
bajo	20	29.4%	24	46.2%
medio	31	45.6%	17	32.7%
alto	17	25.0%	11	21.2%
Total	68	100.0%	52	100.0%

*Figura 5. Percepción de ambiente de control por sexo*

En la tabla 10 y figura 5 se observa, que del total de la población mujeres, 20 (29,4%) trabajadores percibieron el ambiente de control como bajo, 31 (45,6%) trabajadores lo percibieron como medio, y 17 (25,0%) lo percibieron alto. Asimismo se observa que del total de la población hombres, 24 (46,2%) trabajadores percibieron el ambiente de control como bajo, 17 (32,7%) trabajadores lo percibieron como medio, y 11 (21,2%) lo percibieron alto.

Dimensión evaluación de riesgo

Tabla 11

Percepción de evaluación de riesgo

	Frecuencia	Porcentaje
bajo	25	20.83%
medio	74	61.67%
Alto	21	17.50%
Total	120	100.00%

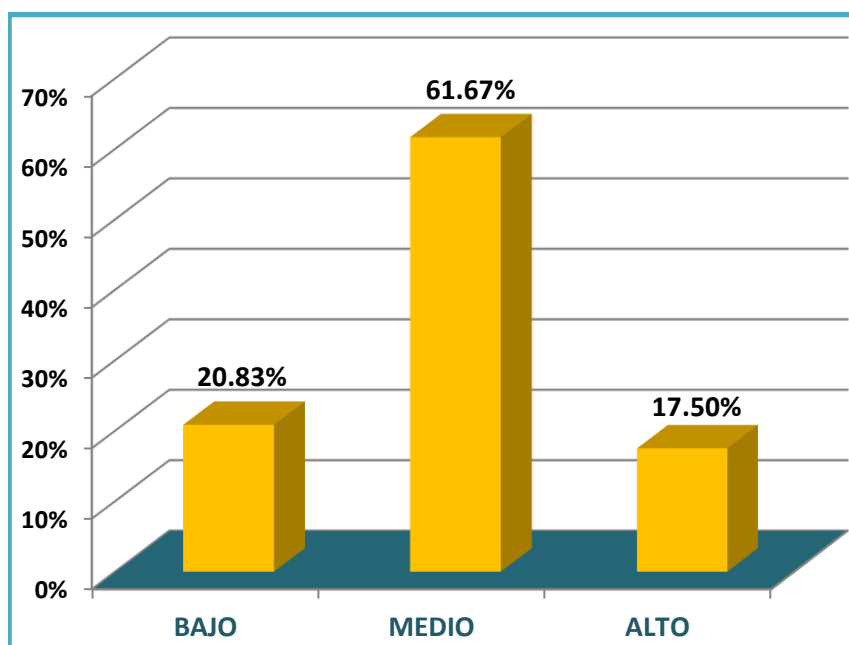


Figura 6. Percepción de evaluación de riesgo

En la tabla 11 y figura 6 se observa que 25 (20,83%) trabajadores percibieron la evaluación de riesgo como bajo, el 74 (61,67%) trabajadores lo percibieron como medio, y 21 (17,50%) lo percibieron alto.

Tabla 12
Percepción de evaluación de riesgo por sexo

	Mujeres		Hombres	
bajo	31	45.6%	11	21.2%
medio	25	36.8%	32	61.5%
alto	12	17.6%	9	17.3%
Total	68	100.0%	52	100.0%

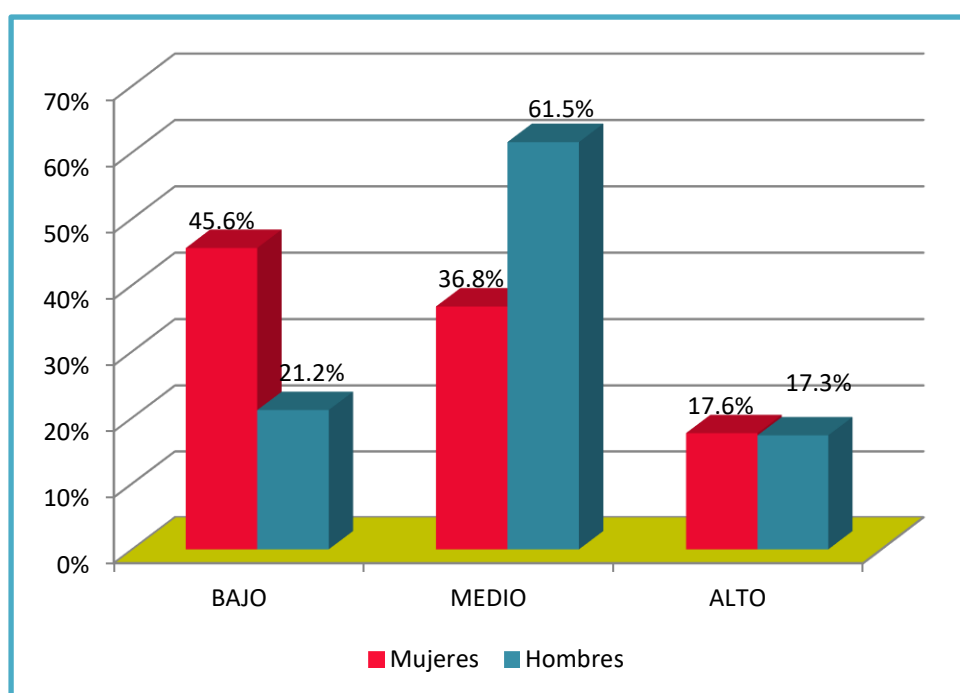


Figura 7. Percepción de evaluación de riesgo por sexo

En la tabla 12 y figura 7 se observa, que del total de la población de mujeres, 31 (45,6%) trabajadores percibieron la evaluación de riesgo como bajo, 25 (36,8%) trabajadores lo percibieron como medio, y 12 (17,6%) lo percibieron alto. Asimismo se observa, que del total de la población de hombres, 11 (21,2%) trabajadores percibieron la evaluación de riesgo como bajo, 32 (61,5%) trabajadores lo percibieron como medio, y 9 (17,3%) lo percibieron alto.

Dimensión actividades de control

Tabla 13

Percepción de actividades de control

	Frecuencia	Porcentaje
bajo	15	12.50%
medio	75	62.50%
Alto	30	25.00%
Total	120	100.00%

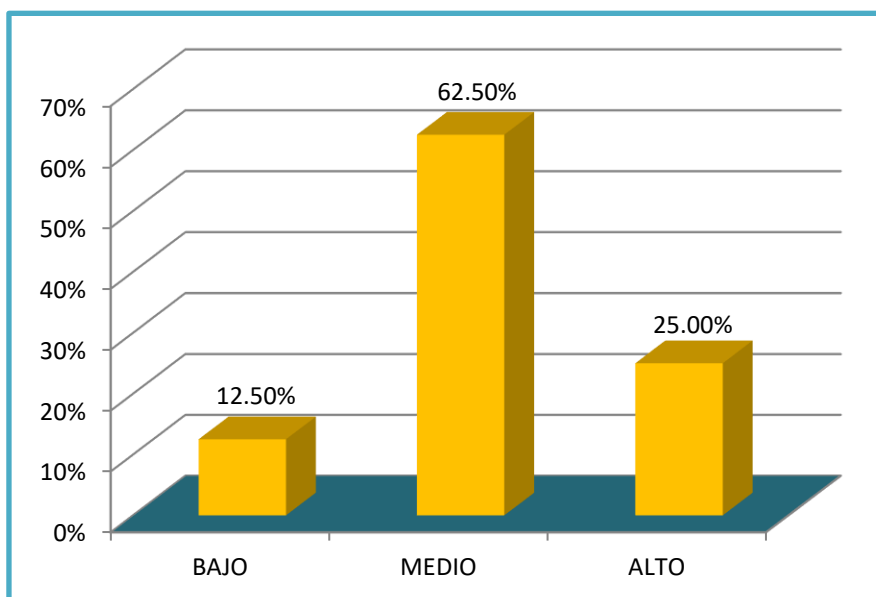


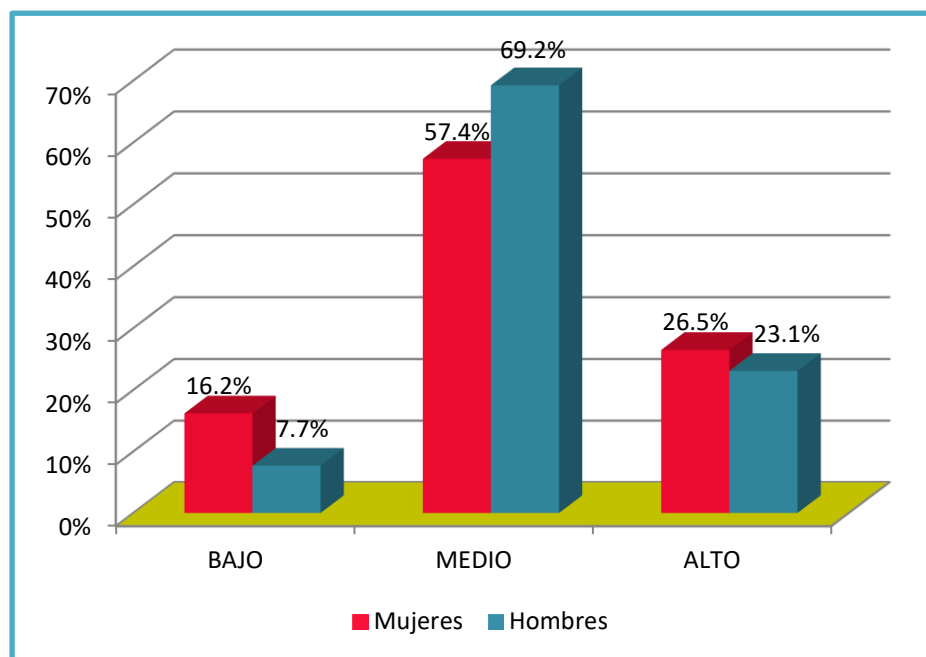
Figura 8. Percepción actividades de control

En la tabla 13 y figura 8 se observa que 15 (12,50%) trabajadores percibieron las actividades de control como bajo, el 75 (62,50%) trabajadores lo percibieron como medio, y 30 (25,00%) lo percibieron alto.

Tabla 14

Percepción de actividades de control por sexo

	Mujeres		Hombres	
bajo	11	16.2%	4	7.7%
medio	39	57.4%	36	69.2%
alto	18	26.5%	12	23.1%
Total	68	100.0%	52	100.0%

*Figura 9. Percepción actividades de control por sexo*

En la tabla 14 y figura 9 se observa, que del total de la población de mujeres, 11 (16,2%) trabajadores percibieron las actividades de control como bajo, 39 (57,4%) trabajadores lo percibieron como medio, y 18 (26,5%) lo percibieron alto. Asimismo se observa, que del total de la población de hombres, 4 (7,7%) trabajadores percibieron las actividades de control como bajo, 36 (69,2%) trabajadores lo percibieron como medio, y 12 (23,1%) lo percibieron alto.

Dimensión información y comunicación

Tabla 15

Percepción de información y comunicación

	Frecuencia	Porcentaje
bajo	38	31.67%
medio	30	25.00%
Alto	52	43.33%
Total	120	100.00%

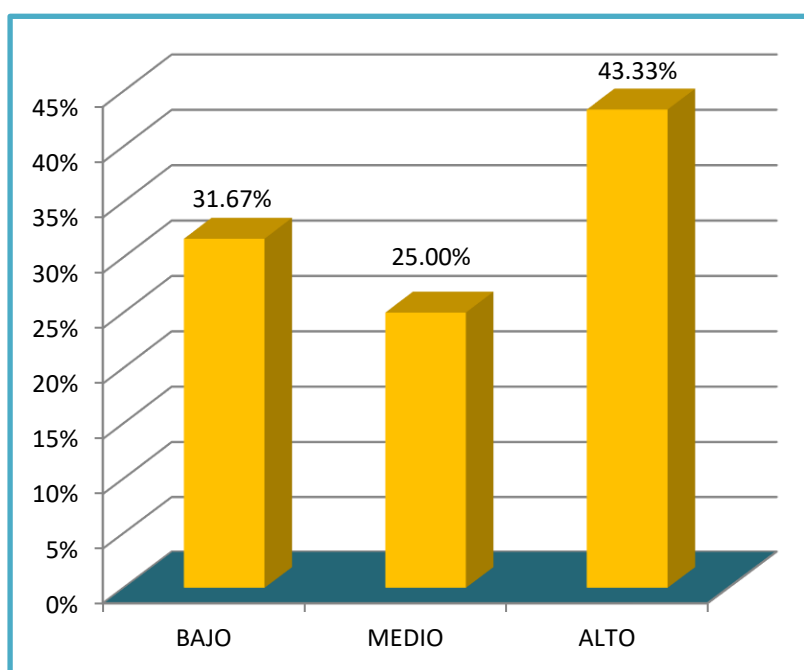


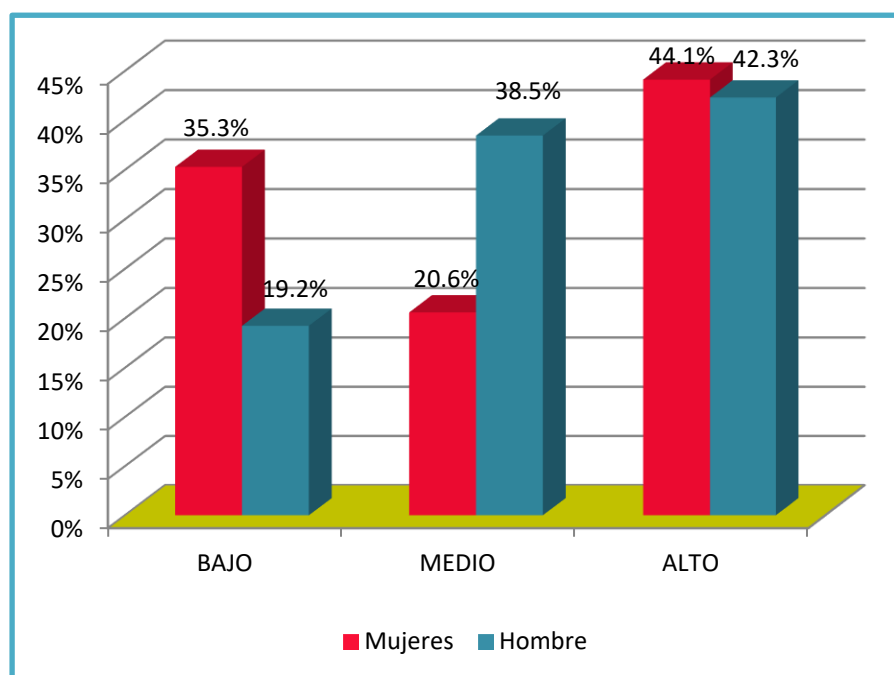
Figura 10. Percepción de información y comunicación

En la tabla 15 y figura 10 se observa que 38 (31,67%) trabajadores percibieron la información y comunicación como bajo, el 30 (25,00%) trabajadores lo percibieron como medio, y 52 (43,33%) lo percibieron alto.

Tabla 16

Percepción de información y comunicación por sexo

	Mujeres		Hombre	
bajo	24	35.3%	10	19.2%
medio	14	20.6%	20	38.5%
Alto	30	44.1%	22	42.3%
Total	68	100.0%	52	100.0%

*Figura 11. Percepción de información y comunicación por sexo*

En la tabla 16 y figura 11 se observa, que del total de la población de mujeres, 24 (35,3%) trabajadores percibieron la información y comunicación como bajo, 14 (20,6%) trabajadores lo percibieron como medio, y 30 (44,1%) lo percibieron alto. Asimismo se observa, que del total de la población de hombres, 10 (19,2%) trabajadores percibieron la información y comunicación como bajo, 20 (38,5%) trabajadores lo percibieron como medio, y 22 (42,3%) lo percibieron alto.

Dimensión supervisión

Tabla 17

Percepción de supervisión.

	Frecuencia	Porcentaje
bajo	34	28.33%
medio	31	25.83%
Alto	55	45.83%
Total	120	100.00%

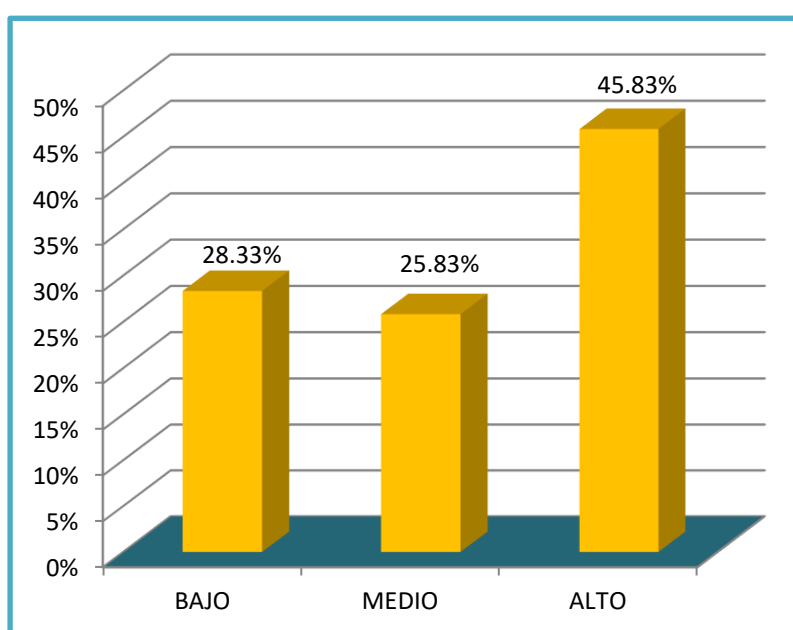


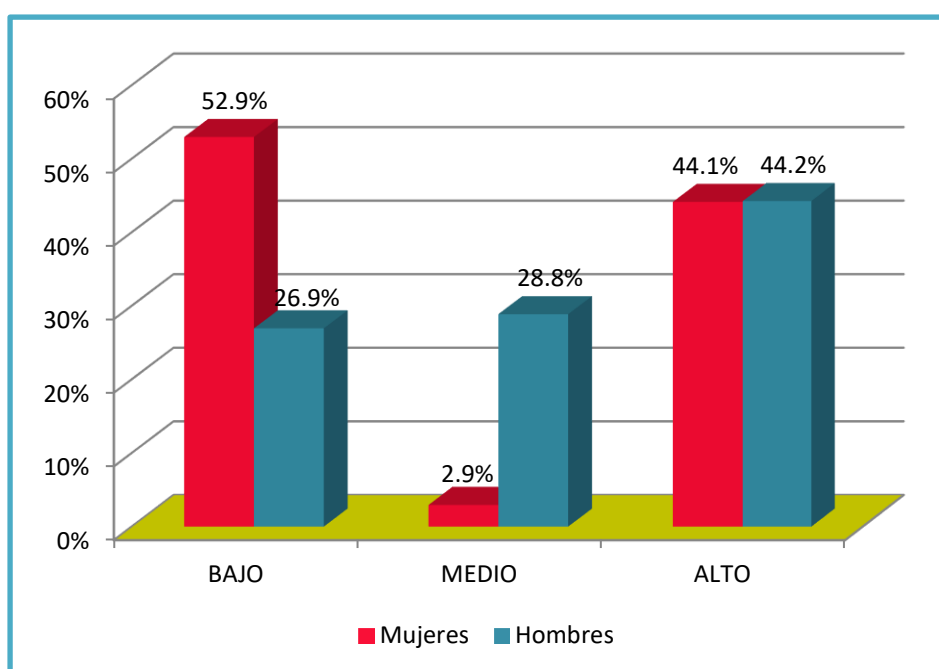
Figura 12. Percepción de supervisión

En la tabla 17 y figura 12 se observa que 34 (28,33%) trabajadores percibieron la supervisión como bajo, el 31 (25,83%) trabajadores lo percibieron como medio, y 55 (45,83%) lo percibieron alto.

Tabla 18

Percepción de supervisión por sexo

	Mujeres		Hombres	
bajo	36	52.9%	14	26.9%
medio	2	2.9%	15	28.8%
alto	30	44.1%	23	44.2%
Total	68	100.0%	52	100.0%

*Figura 13. Percepción de supervisión por sexo*

En la tabla 18 y figura 13 se observa, que del total de la población de mujeres, 36 (52,9%) trabajadores hombres percibieron la supervisión como bajo, 2 (2,9%) trabajadores lo percibieron como medio, y 30 (44,1%) lo percibieron alto. Asimismo se observa, que del total de la población de hombres, 14 (26,9%) trabajadores hombres percibieron la supervisión como bajo, 15 (28,8%) trabajadores lo percibieron como medio, y 23 (44,2%) lo percibieron alto.

3.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación.

Ho: No existen diferencias significativas en la percepción del control interno, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho, Lima, 2017

Hi: Existen diferencias significativas en la percepción del control interno, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho, Lima, 2017

Nivel de significación.

El nivel de significancia teórico es $\alpha=0.05$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Regla de decisión.

Si, "p" es menor que α , se rechaza Ho

Si, "p" no es menor que α , no se rechaza Ho

Tabla 19

Contraste de hipótesis de la variable control interno según género

variable	Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	Sig. asintótica (bilateral)
control interno	Hombre	52	61.17	3181.00	1733.000	0.853
	Mujer	68	59.99	4079.00		

Decisión:

Siendo p valor = 0.853 mayor que 0.05, no se rechaza Ho.

Se puede concluir que existencias evidencias para afirmar que no existen diferencias significativas en la percepción del control interno, según género, en la Red SJL.

Contraste de hipótesis específica.

Tabla 20

Contraste de hipótesis específica 1 de la dimensión ambiente de control según género.

Dimensión	Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	Sig. asintótica (bilateral)
Ambiente de control	Hombre	52	60.63	3152.50	1761.500	0.972
	Mujer	68	60.40	4107.50		

Decisión:

Siendo p valor = 0.972 mayor que 0.05, no se rechaza H_0 .

Se puede concluir que existencias evidencias para afirmar que no existen diferencias significativas en la percepción de ambiente de control, según género, en la Red de SJL.

Tabla 21

Contraste de hipótesis específica 2 de la dimensión evaluación de riesgo según género.

Dimensión	Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	Sig. asintótica (bilateral)
Evaluación de riesgo	Hombre	52	61.09	3176.50	1737.500	0.869
	Mujer	68	60.05	4083.50		

Decisión:

Siendo p valor = 0.869 mayor que 0.05, no se rechaza H_0 .

Se puede concluir que existencias evidencias para afirmar que no existen diferencias significativas en la percepción de evaluación de riesgo, según género, en la Red de SJL.

Tabla 22

Contraste de hipótesis específica 3 de la dimensión actividades de control según género.

„Dimensión	Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	Sig. asintótica (bilateral)
Actividades de control	Hombre	52	65.28	3394.50	1519.500	0.180
	Mujer	68	56.85	3865.50		

Decisión:

Siendo p valor = 0.180 mayor que 0.05, no se rechaza Ho.

Se puede concluir que existencias evidencias para afirmar que no existen diferencias significativas en la percepción de actividades de control, según género, en la Red de SJL.

Tabla 23

Contraste de hipótesis específica 4 de la dimensión información y comunicación según género.

„Dimensión	Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	Sig. asintótica (bilateral)
Información y comunicación	Hombre	52	62.09	3228.50	1685.500	0.657
	Mujer	68	59.29	4031.50		

Decisión:

Siendo p valor = 0.657 mayor que 0.05, no se rechaza Ho.

Se puede concluir que existencias evidencias para afirmar que no existen diferencias significativas en la percepción de información y comunicación, según género, en la Red de SJL.

Tabla 24

Contraste de hipótesis específica 5 de la dimensión supervisión según género.

Dimensión	Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	Sig. asintótica (bilateral)
Supervisión	Hombre	52	59.40	3089.00	1711.000	0.749
	Mujer	68	61.34	4171.00		

Decisión:

Siendo p valor = 0.749 mayor que 0.05, no se rechaza H_0 .

Se puede concluir que existencias evidencias para afirmar que no existen diferencias significativas en la percepción de evaluación de riesgo, según género, en la Red de SJL.

IV. Discusión

La discusión se realizó por objetivos, teniendo como base los resultados obtenidos comparando con las conclusiones que llegaron los autores que se menciona en los antecedentes del presente trabajo de investigación.

Del objetivo general: Comparar la percepción del control interno, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017.

Los resultados obtenidos según la tabla 7 y figura 2 se observa, que del total de la población de mujeres, 19 (27,9%) trabajadoras percibieron el control interno como bajo, 24 (35,3%) trabajadoras lo percibieron como medio, y 25 (36,8%) lo percibieron alto. Asimismo, se observa que del total de la población de hombres, 12 (23,1%) trabajadores percibieron el control interno como bajo, 20 (38,5%) trabajadores lo percibieron como medio, y 20 (38,5%) lo percibieron alto. Como se aprecia los resultados de percepción de hombres y mujeres con respecto al control interno, muestra una marcada diferencia que predomina de medio a bajo, eso acarrea a que hay deficiencias administrativas en el elemento control dentro de la gestión administrativa de la Red de Salud de San Juan de Lurigancho. Esta conclusión coincide con el resultado obtenido en su investigación Otilano (2016), donde el tipo de investigación también fue descriptiva además de ello explicativa y finalmente correlacional, donde concluyó que existe una deficiente aplicación de la gestión de control interno, enmarcada en las acciones de los funcionarios, que repercutieron en los objetivos de la entidad.

De la misma manera coincide con la investigación realizada por Salazar (2014) donde concluyó que la integración del sistema de control den las entidades del estado es muy lento, no hay un avance significativo, hace falta aplicar estrategias por parte de la Contraloría que permita fomentar el uso y la aplicación del manual de implementación del sistema de control interno como también afirmó que el control interno es fundamental para obtener mejoras en el gerenciamiento público.

Del Objetivo específico 1: Comparar la percepción del control interno, en el componente ambiente de control, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017.

Los resultados obtenidos según la tabla 9 y figura 4 se observa, que del total de la población mujeres, 20 (29,4%) trabajadoras percibieron el ambiente de control como bajo, 31 (45,6%) trabajadoras lo percibieron como medio, y 17 (25,0%) lo percibieron alto. Asimismo se observa que del total de la población hombres, 24 (46,2%) trabajadores percibieron el ambiente de control como bajo, 17 (32,7%) trabajadores lo percibieron como medio, y 11 (21,2%) lo percibieron alto. Como se aprecia los resultados de percepción de hombres y mujeres con respecto al componente ambiente de control del control interno, muestra una marcada diferencia que predomina de medio a bajo, eso implica que hay deficiencias administrativas en el componente ambiente de control dentro de la gestión administrativa de la Red de Salud de San Juan de Lurigancho. Esta conclusión coincide con el resultado obtenido en su investigación Canelos (2013), basado en un análisis documental a las entidades y gobiernos locales donde llegó a la conclusión que no se tiene un uso consciente de la protección de los recursos del estado, que impiden el cumplimiento de las normas técnicas y la aplicación de los códigos de ética, además no hay correspondencia entre las normas generales y las disposiciones secundarias de contraloría. Factor importante en el componente ambiente de control por ser la base para un buen sistema de control interno.

Asimismo concuerda con Barbarán (2013) en su investigación: de tipo descriptiva, explicativo y correlacional; donde llegó a la conclusión que no existe una adecuado manejo del componente ambiente de control que ayude en el establecimiento de metas y objetivos institucionales.

Del objetivo específico 2: Comparar la percepción del control interno, en el componente evaluación de riesgos, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017.

Los resultados obtenidos según la tabla 11 y figura 6 se observa, que del total de la población de mujeres, 31 (45,6%) trabajadoras percibieron la evaluación de riesgo como bajo, 25 (36,8%) trabajadoras lo percibieron como medio, y 12 (17,6%) lo percibieron alto. Asimismo se observa, que del total de la población de hombres, 11 (21,2%) trabajadores percibieron la evaluación de riesgo como bajo, 32 (61,5%) trabajadores lo percibieron como medio, y 9 (17,3%) lo percibieron alto. Como se aprecia los resultados de percepción de hombres y mujeres con respecto a la evaluación de riesgos, componente del control interno, muestra una marcada diferencia que predomina de medio a bajo, eso implica que hay deficiencias administrativas en el componente evaluación de riesgos dentro de la gestión administrativa de la Red de Salud de San Juan de Lurigancho. Esta conclusión coincide con el resultado obtenido por Cambier (2015), en su investigación: de tipo exploratoria y descriptiva donde concluyó que las universidades carecen de una gestión de riesgos que determinen los controles necesarios para el desenvolvimiento académico, administrativo y financiero.

Asimismo coincide con el estudio de tipo descriptivo que realizó Orozco (2013), donde concluyó que el grado de confiabilidad del control interno con respecto a los procedimientos aplicados no ofrece una seguridad razonable, por lo que se necesita implementar un plan de seguridad en la administración del talento humano.

Del Objetivo específico 3: Comparar la percepción del control interno, en el componente actividades de control, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017.

Los Resultados obtenidos según la tabla 13 y figura 8 se observa, que del total de la población de mujeres, 11 (16,2%) trabajadoras percibieron las actividades de control como bajo, 39 (57,4%) trabajadoras lo percibieron como medio, y 18 (26,5%) lo percibieron alto. Asimismo se observa, que del total de la población de hombres, 4 (7,7%) trabajadores percibieron las actividades de control como bajo, 36 (69,2%) trabajadores lo percibieron como medio, y 12 (23,1%) lo percibieron alto. Como se aprecia los resultados de percepción de hombres y mujeres con respecto al componente actividades de control, muestra una marcada diferencia

que predomina de medio a bajo, eso implica que hay deficiencias administrativas en el componente actividades de control dentro de la gestión administrativa de la Red de Salud de San Juan de Lurigancho. Esta conclusión coincide con el resultado obtenido por Aquipucho (2015) en su investigación, donde concluye que la falta de controles internos en la ejecución del plan anual y en la ejecución contractual ocasiona insatisfacción por parte de los beneficiarios y perjuicios a la sociedad.

Del objetivo específico 4: Comparar la percepción del control interno, en el componente información y comunicación, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017.

Los resultado según la tabla 15 y figura 10 se observa, que del total de la población de mujeres, 24 (35,3%) trabajadoras percibieron la información y comunicación como bajo, 14 (20,6%) trabajadoras lo percibieron como medio, y 30 (44,1%) lo percibieron alto. Asimismo se observa, que del total de la población de hombres, 10 (19,2%) trabajadores percibieron la información y comunicación como bajo, 20 (38,5%) trabajadores lo percibieron como medio, y 22 (42,3%) lo percibieron alto. Como se aprecia los resultados de percepción de hombres y mujeres con respecto al componente información y comunicación del control interno a diferencias de los resultados de los otros componente, se puede apreciar un ligero incremento del nivel de percepción alto en comparación con los otros rangos de bajo y medio por lo que se concluye que en cuanto al manejo y distribución de la información estarían aplicando con índices aceptables dentro de la gestión administrativa de la Red de Salud de San Juan de Lurigancho, donde se coincide con Abad (2014) donde concluye que se requiere una información de fácil entendiendo que llegue de forma clara y simplificada la personal que brinda el servicio con respecto a de las funciones que tiene a su cargo y refuta la conclusión que llegaron Espinola y Urbina (2015) donde concluyeron que uno de los componentes con mayor brecha, ocasionados por una inadecuada segregación de funciones es el componente de información y comunicación, por lo que se puede apreciar en la conclusión de nuestra presente investigación, el porcentaje de percepción con respecto al componente de información y

comunicación si bien es cierto no fue muy alto pero si está considerado de mayor rango en comparación con los otros dos niveles.

Del objetivo específico 5: Comparar la percepción del control interno, en el componente supervisión, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017.

Los resultados obtenidos según En la tabla 17 y figura 12 se observa, que del total de la población de mujeres, el 36 (52,9%) de trabajadoras percibieron la supervisión como bajo, 2 (2,9%) trabajadoras lo percibieron como medio, y 30 (44,1%) lo percibieron alto. Asimismo se observa, que del total de la población de hombres, 14 (26,9%) trabajadores percibieron la supervisión como bajo, 15 (28,8%) trabajadores lo percibieron como medio, y 23 (44,2%) lo percibieron alto. Como se aprecia los resultados de percepción de hombres y mujeres con respecto al componente supervisión del control interno, muestra una marcada diferencia entre el nivel bajo y alto en comparación con el nivel medio. Esto implica que los trabajadores no tiene una adecuado conocimiento en lo que consiste la supervisión como control interno, ellos observan el control posterior como el único que existe por lo que se expresa en la polaridad de bajo a alto, dentro de la gestión administrativa de la Red de Salud de San Juan de Lurigancho. Esta conclusión coincide con de Vega y Nieves (2016) en su investigación donde concluyeron que hay una carencia de indicadores de eficiencia y eficacia en el monitoreo del sistema de control interno en ambos sectores de las empresas tanto privadas como públicas, como la necesidad de implementar el componente de supervisión para un funcionamiento efectivo.

V. Conclusión

- Primera: Se observa que del total de la población de mujeres, el 27,9% de trabajadoras percibieron el control interno como bajo, el 35.3% percibieron como medio y el 36,8% lo percibieron alto. De la misma manera, se observa que del total de la población de hombres el 23,1% de trabajadores percibieron el control interno como bajo, el 38.5% percibieron como medio y el 38,5%, lo percibieron alto. Se llega a la conclusión que en el estudio se ha determinado que no existe diferencia significativa entre la percepción de las trabajadoras mujeres con la percepción de los trabajadores hombres en la Red de Salud de San Juan de Lurigancho.
- Segunda: Se observa que del total de la población de mujeres el 29,4% de trabajadoras percibieron el ambiente de control como bajo, el 45.6% percibieron como medio y el 25,0% lo percibieron como alto. De la misma manera se observa que del total de la población de hombres el 46,2% de trabajadores percibieron el ambiente de control como bajo, el 32.7% lo percibieron como medio y el 21,2% lo percibieron alto. Se llega a la conclusión que en el estudio se ha determinado que no existe diferencia significativa entre la percepción de las trabajadoras mujeres con la percepción de los trabajadores hombres en la Red de Salud de San Juan de Lurigancho.
- Tercera: Se observa que del total de la población de mujeres el 45,6% de trabajadoras percibieron la evaluación de riesgo como bajo, 36.8% percibieron como medio y el 17,6% lo percibieron alto. De la misma manera se observa, que del total de la población de hombres el 21,2% de trabajadores percibieron la evaluación de riesgo como bajo, el 61.5% percibieron como medio y el 17,3% lo percibieron alto. Se llega a la conclusión que en el estudio se ha determinado que no existe diferencia significativa entre la percepción de las trabajadoras mujeres con la percepción de los trabajadores hombres en la Red de Salud de San Juan de Lurigancho.

Cuarta: Se observa que del total de la población de mujeres el 16,2% de trabajadoras percibieron las actividades de control como bajo, 57.4% percibieron como medio y 26,5% lo percibieron alto. De la misma manera se observa, que del total de la población de hombres 7,7% de trabajadores percibieron las actividades de control como bajo, 69.2% percibieron como medio y el 23,1% lo percibieron alto. Se llega a la conclusión que en el estudio se ha determinado que no existe diferencia significativa entre la percepción de las trabajadoras mujeres con la percepción de los trabajadores hombres en la Red de Salud de San Juan de Lurigancho.

Quinta: Se observa que del total de la población de mujeres el 35,3% de trabajadoras percibieron la información y comunicación como bajo, 20.6% percibieron como medio y el 44,1%, lo percibieron alto. De la misma manera se observa, que del total de la población de hombres el 19,2% de trabajadores percibieron la información y comunicación como bajo, 38.5% percibieron como medio y el 42,3% lo percibieron alto. Se llega a la conclusión que en el estudio se ha determinado que no existe diferencia significativa entre la percepción de las trabajadoras mujeres con la percepción de los trabajadores hombres en la Red de Salud de San Juan de Lurigancho.

Sexta: Se observa que del total de la población de mujeres el 52,9% de trabajadoras percibieron la supervisión como bajo, el 2.9% percibieron como medio y el 44,1% lo percibieron alto. De la misma manera se observa, que del total de la población de hombres el 26,9% de trabajadores hombres percibieron la supervisión como bajo, el 28.8% percibieron como medio y el 44,2% lo percibieron alto. Se llega a la conclusión que en el estudio se ha determinado que no existe diferencia significativa entre la percepción de las trabajadoras mujeres con la percepción de los trabajadores hombres en la Red de Salud de San Juan de Lurigancho.

VI. Recomendaciones

- Primera: Se recomienda al director de la Red de Salud San Juan de Lurigancho implementar el SCI, de tal forma que se pueda garantizar un control interno efectivo que ayude en la gestión administrativa de acuerdo a la normatividad establecida como es la Directiva N° 013-2016 por la Contraloría donde emite un manual para la implementación y funcionamiento del SCI. Como lo establece la Ley N° 28716.
- Segunda: Se recomienda a las autoridades y funcionarios de la Red de SJL implementar los proceso y estructuras como parte del componente ambiente de control, como también fomentar los valores institucionales con la finalidad de ir optimizando cada vez su funcionamiento y disminuyendo sus deficiencias, aplicando las normas de control interno en la dependencias del área administrativas, según los instrumentos emitidos por la Contraloría General de la Republica.
- Tercera: Se recomienda a los directivos de la Red de Salud San Juan de Lurigancho, formar un comité que realice un análisis y evaluación de riesgos aplicando una metodología de riesgos de acorde a la organización, que se base tanto en el pasado como en el futuro e identifique riesgos en el nivel de entidad y riesgos en procesos, como tormenta de ideas u otros. .
- Cuarta: Se recomienda al director delegar responsabilidad para la realización de nuevos estudios que incluya un análisis de la normativa como parte del diagnóstico y permita identificar las debilidades de control que presenta el actual sistema de control interno de la Red de SJL, en relación con cada componente.
- Quinta: Se recomienda realizar charlas de sensibilización a los trabajadores de la institución para fortalecer y difundir el conocimiento acerca de los beneficios de implementar un sistema de control interno, en el

mejoramiento de la información a través de una óptima comunicación y contar como una estrategia de apoyo para el logro de los objetivos institucionales, para desarrollar sus funciones con eficiencia, transparencia.

Sexta: Se recomienda al director seguir con la supervisión y monitoreo luego de implementado el SCI, que permita la continuidad de su funcionamiento y la realización de mejoras con el propósito de que la institución se fortalezca y persista frente a los cambios externos del mundo globalizado

VII. Referencias Bibliográficas

- Abad, T. (2014). *Control interno para cobro por vía administrativa de las obligaciones pendientes de la empresa pública de hidrocarburos del Ecuador, EP Petroecuador –refinería Esmeraldas*. (Tesis de máster). Pontificia Universidad de Católica del Ecuador, Ecuador.
- Aquipucho, L. (2015). *Control interno y su influencia en los procesos de adquisiciones y contrataciones de la municipalidad distrital Carmen de la Legua Reynoso-Callao, periodo: 2010-2012*. (Tesis de magister). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Barbarán, G. (2013). *Implementación del control interno en la gestión institucional del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú*. (Tesis de maestro). Universidad de San Martín de Porres, Perú.
- Behar, D. (2008). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Buenos Aires: Editorial Shalom.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Editorial Pearson Educación.
- Cambier, E. (2015). *Evaluación del cumplimiento del control interno de un departamento de registro de una entidad de estudios superiores basado en técnicas de auditoría interna*. (Tesis de doctor). Universidad de Sevilla, España.
- Canelos, F. (2013). *Ética y transparencia: fundamentos, contexto normativo y aplicación del control interno en la gestión y contratación pública*. (Tesis de master). Instituto de Altos Estudios Nacionales Universidad de Postgrado Del Estado, Ecuador.
- Cogorno, A., González, N., Lamarque, S. y Quintero, V. (2013). *La evolución de la Auditoría Interna en el comienzo del siglo XXI*. XXX Conferencia Interamericana de Contabilidad. Uruguay.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission-COSO (2013). *Marco Integrado de control interno*. Traducido al español: Instituto de Auditores Internos de España.
- Contraloría General de la República (2014). *Marco conceptual del control interno*. Perú: GIZ.

- Contraloría General de la República (2013). *Medición de la implementación del sistema de control interno en el estado*. Perú: GIZ.
- Corral, Y. (2009, enero-junio). Validez y confiabilidad de los instrumentos. *Revista ciencias de la educación*, 19(33), 229-247.
- Contraloría General de la Republica (2016) *Directiva N° 013-CG/GPROD: Implementación del sistema de control interno en las entidades del Estado*. Contraloría General de la República.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general dela administración*. México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores.
- Espinola, J. y Urbina, G. (2015). *Fortalecimiento del sistema de control interno en la entidad educativa IFB con base en la metodología COSO-2013*. (Tesis de magister). Universidad del Pacífico, Perú.
- García, M., Ibáñez, J. y Alvira, F. (1986), *El análisis de la realidad social Métodos y técnicas de investigación*. Madrid, España: Alianza
recuperado de: <https://goo.gl/xebwNC>
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Argentina: Editorial Brujas
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores.
- Hernández, S. (2006). *Introducción a la administración. Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia*. México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores.
- Ley N° 28716 (2006). *Ley de control interno de las entidades del Estado*. Contraloría General de la República.
- Malhotra, N. (2008). *Investigación de mercados*. México: Pearson Educación.
- Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (2015). *El control interno desde la perspectiva del enfoque COSO- su aplicación y evaluación en el sector público*. Proyecto de Cooperación GIZ-OLACEFS.

- Orozco, M. (2013). *El control interno del departamento de desarrollo humano de la escuela superior politécnica de Chimborazo, del Cantón Riobamba y su incidencia en la administración del talento humano institucional*. (Tesis de magister). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Otilano, G. (2016). *El sistema de control interno y su incidencia en las unidades de logística y control patrimonial de la municipalidad provincial de Talara-2014*. (Tesis de maestro). Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Posada, G. (2016). *Elementos básicos de estadística descriptiva para el análisis de datos*. Medellín, Colombia: Luis amigó.
- Ruíz, C. (2002). *Instrumento y técnicas de investigación educativa*. Venezuela: Fedupel.
- Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Caracas, Venezuela: Panapo.
- Sánchez, H. y Reyes. C. (2009). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú: Editorial Visión Universitaria.
- Salazar, L. (2014). *El control interno: herramienta indispensable para el fortalecimiento de las capacidades de la gerencia pública de hoy*. (Tesis de magister). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.
- Santa Cruz, M. (2014, julio a octubre). El control interno basado en el modelo COSO. Revista de investigación de contabilidad. Universidad Peruana Unión. Perú.1-4
- Serrano, J. (2016). *El control interno de la administración pública: ¿elemento de estancamiento o de desarrollo organizacional?* México: D3 Ediciones SA de CV.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.
Recuperado de: <https://goo.gl/Ov1sTF>
- Vega, L. y Nieves, A. (2016, enero - marzo). Procedimiento para la gestión de la supervisión y monitoreo del control interno. Ciencias Holguín, vol. 22, núm. 1, 1-19. Recuperado: <https://goo.gl/nDbv8C>

Anexos

Anexo 1: Artículo Científico

1. Título

Control interno, en el marco de la Ley 28716, Ley de control Interno de las entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017.

2. Autor

Br. Marleni Rosa Gapura Castillo

3. Resumen

La presente investigación titulada: *Control interno, en el marco de la Ley 28716, Ley de control interno de las entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017*, tuvo como objetivo general medir el nivel de percepción del control interno, en el marco de la Ley 28716, Ley de control interno de las entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017.

El tipo de investigación según su finalidad fue básica, de nivel descriptivo comparativo, de enfoque cuantitativo; de diseño; no experimental: transversal. La población fue censal, estuvo formada por 120 personas que conforman el área administrativa de la Institución. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario que fue debidamente validado a través de juicios de expertos.

Se llegaron a las siguientes conclusiones: (a) El resultado demuestra que hay una percepción baja del cumplimiento total del control interno en el marco de la Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado. (b) el resultado demuestra que hay una percepción baja del cumplimiento y desarrollo de los componentes del control interno en el marco de la Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.

Palabras claves: Control Interno, ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, supervisión.

4. Abstract

This research entitled: Internal control, within the framework of Law 28716, Law of Internal Control of the State Entities, according to gender, in the Health Network San Juan de Lurigancho - Lima, 2017, had as general objective to measure the level of perception of the internal control, within the framework of Law 28716, Law of Internal Control of the State Entities, according to gender, in the Health Network San Juan de Lurigancho - Lima, 2017.

The research by purpose was basic, level descriptive comparative, focus quantitative; from design not experimental transverse. The population census consisted of 120 people. The technique was used to collect data survey and data collection instruments were questionnaires, which were duly validated through expert judgment.

They reached the following conclusions: (a) The result shows that there is a low perception of total compliance with internal control under Law N° 28716, Law on Internal Control of State Entities (b) the result shows that there is a low perception of the compliance and development of the internal control components within the framework of Law No. 28716, Law on Internal Control of State Entities.

Keyword: Internal Control, Control Environment, Risk Assessment, Control Activities, Information and Communication, Supervision.

5. Introducción

El control interno ha sido reconocido como una herramienta para la dirección de las organizaciones, porque les permite tener una seguridad razonable para el cumplimiento de sus objetivos. En las entidades públicas los fondos que se usan son públicos y requieren el

cumplimiento de una normativa, con un fin de servicio, es por ello que se debe desarrollar con la finalidad de conseguir la eficiencia, efectividad y calidad en los servicios.

Diversos investigadores del tema consultados; tanto internacionales (Vega y Nieves, 2016; Abad, 2014; Cambier, 2015; Orozco, 2013; Canelos, 2013, como nacionales (Otilano, 2016; Espinola y Urbina, 2015, Aquipucho, 2015; Salazar, 2014; Barbarán, 2013), coinciden en señalar que la implementación del sistema de control interno en la entidades públicas aun es deficiente, falta el desarrollo de los componentes y el funcionamiento integral, como la evaluación o supervisión constante después de implantado para la optimización respectiva del sistema y el logro del cumplimiento de los objetivos de las entidades.

Las teorías de control interno se tomaron de la (Ley 28716, 2006; OLACEFS, 2015; Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, 2013; Serrano, 2016). Teoría que sirvieron para realizar la investigación relacionada con el problema de la investigación.

6. Metodología

Para establecer la metodología se recurrió a connotados autores sobre investigación científica (Behar, 2008, Hernández et al, 2014 y Bernal 2010), de quienes se tomaron los diversos conceptos metodológicos que sirvieron de marco metodológico a la presente investigación. El tipo de investigación según su finalidad fue básica, de nivel descriptivo comparativo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, transversal. La población de 120 trabajadores fue censal. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y el instrumento un cuestionario que fue debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Kuder Richardson KR-20: 0,9123

7. Resultados

Variable control interno.

Tabla 7

Percepción del control interno

	Frecuencia	Porcentaje
bajo	31	25.83%
medio	44	36.67%
Alto	45	37.50%
Total	120	100.00%

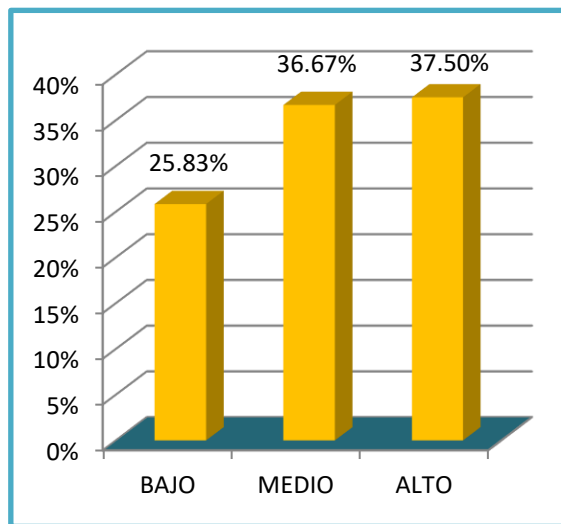


Figura 2. Percepción del control interno

En la tabla 7 y figura 2 se observa que 31 (25,83%) trabajadores percibieron el control interno como bajo, 44 (36,67%) trabajadores lo percibieron como medio, y 45 (37,50%) la percibieron alto.

Tabla 8

Percepción del control interno por sexo

	Mujeres		Hombres	
BAJO	19	27.9%	12	23.1%
MEDIO	24	35.3%	20	38.5%
ALTO	25	36.8%	20	38.5%
Total	68	100.0%	52	100.0%

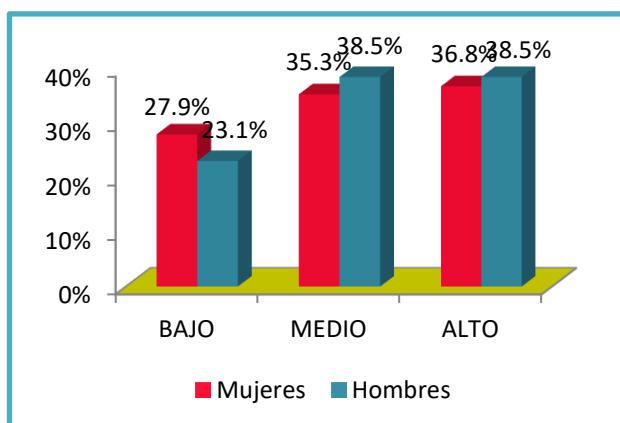


Figura 3. Percepción del control interno por sexo

En la tabla 8 y figura 3 se observa, que del total de la población de mujeres, 19 (27,9%) trabajadores percibieron el control interno como bajo, 24 (35,3%) trabajadores lo percibieron como medio, y 25 (36,8%) lo percibieron alto. Asimismo, se observa que del total de la población de hombres, 12 (23,1%) trabajadores percibieron el control interno como bajo, 20 (38,5%) trabajadores lo percibieron como medio, y 20 (38,5%) lo percibieron alto.

8. Discusión

La discusión se realizó por objetivos, teniendo como base los resultados obtenidos comparando con las conclusiones que llegaron los autores que se menciona en los antecedentes del presente trabajo de investigación.

Del objetivo general: Comparar la percepción del control interno, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017.

Los resultados obtenidos según la tabla 7 y figura 2 se observa, que del total de la población de mujeres, 19 (27,9%) trabajadoras percibieron el control interno como bajo, 24 (35,3%) trabajadoras lo percibieron como medio, y 25 (36,8%) lo percibieron alto. Asimismo, se observa que del total de la población de hombres, 12 (23,1%) trabajadores percibieron el control interno como bajo, 20 (38,5%) trabajadores lo percibieron como

medio, y 20 (38,5%) lo percibieron alto. Como se aprecia los resultados de percepción de hombres y mujeres con respecto al control interno, muestra una marcada diferencia que predomina de medio a bajo, eso acarrea a que hay deficiencias administrativas en el elemento control dentro de la gestión administrativa de la Red de Salud de San Juan de Lurigancho. Esta conclusión coincide con el resultado obtenido en su investigación Otilano (2016), donde el tipo de investigación también fue descriptiva además de ello explicativa y finalmente correlacional, donde concluyó que existe una deficiente aplicación de la gestión de control interno, enmarcada en las acciones de los funcionarios que repercutieron en los objetivos de la entidad.

De la misma manera coincide con la investigación realizada por Salazar (2014) en su investigación donde concluyó que la integración del sistema de control den las entidades del estado es muy lento, no hay un avance significativo, hace falta aplicar estrategias por parte de la Contraloría que permita fomentar el uso y la aplicación del manual de implementación del sistema de control interno como también afirmó que el control interno es fundamental para obtener mejoras en el gerenciamiento público.

9. Conclusiones

Primera: Se observa que del total de la población de mujeres, el 27,9% de trabajadoras percibieron el control interno como bajo, el 35.3% percibieron como medio y el 36,8% lo percibieron alto. De la misma manera, se observa que del total de la población de hombres el 23,1% de trabajadores percibieron el control interno como bajo, el 38.5% percibieron como medio y el 38,5%, lo percibieron alto. Se llega a la conclusión que en el estudio se ha determinado que no existe diferencia significativa entre la percepción de las trabajadoras mujeres con la percepción de los trabajadores hombres en la Red de Salud de San Juan de Lurigancho.

Segunda: Se observa que del total de la población de mujeres el 29,4% de trabajadoras percibieron el ambiente de control como bajo, el 45.6% percibieron como medio y el 25,0% lo percibieron como alto. De la misma manera se observa que del total de la población de hombres el 46,2% de trabajadores percibieron el ambiente de control como bajo, el 32.7% lo percibieron como medio y el 21,2% lo percibieron alto. Se llega a la conclusión que en el estudio se ha determinado que no existe diferencia significativa entre la percepción de las trabajadoras mujeres con la percepción de los trabajadores hombres en la Red de Salud de San Juan de Lurigancho.

Tercera: Se observa que del total de la población de mujeres el 45,6% de trabajadoras percibieron la evaluación de riesgo como bajo, 36.8% percibieron como medio y el 17,6% lo percibieron alto. De la misma manera se observa, que del total de la población de hombres el 21,2% de trabajadores percibieron la evaluación de riesgo como bajo, el 61.5% percibieron como medio y el 17,3% lo percibieron alto. Se llega a la conclusión que en el estudio se ha determinado que no existe diferencia significativa entre la percepción de las trabajadoras mujeres con la percepción de los trabajadores hombres en la Red de Salud de San Juan de Lurigancho.

Cuarta: Se observa que del total de la población de mujeres el 16,2% de trabajadoras percibieron las actividades de control como bajo, 57.4% percibieron como medio y 26,5% lo percibieron alto. De la misma manera se observa, que del total de la población de hombres 7,7% de trabajadores percibieron las actividades de control como bajo, 69.2% percibieron como medio y el 23,1% lo percibieron alto. Se llega a la conclusión que en el estudio se ha determinado que no existe diferencia significativa entre la percepción de las trabajadoras mujeres con la percepción de

los trabajadores hombres en la Red de Salud de San Juan de Lurigancho.

Quinto: Se observa que del total de la población de mujeres el 35,3% de trabajadoras percibieron la información y comunicación como bajo, 20.6% percibieron como medio y el 44,1%, lo percibieron alto. De la misma manera se observa, que del total de la población de hombres el 19,2% de trabajadores percibieron la información y comunicación como bajo, 38.5% percibieron como medio y el 42,3% lo percibieron alto. Se llega a la conclusión que en el estudio se ha determinado que no existe diferencia significativa entre la percepción de las trabajadoras mujeres con la percepción de los trabajadores hombres en la Red de Salud de San Juan de Lurigancho.

Sexto: Se observa que del total de la población de mujeres el 52,9% de trabajadoras percibieron la supervisión como bajo, el 2.9% percibieron como medio y el 44,1% lo percibieron alto. De la misma manera se observa, que del total de la población de hombres el 26,9% de trabajadores hombres percibieron la supervisión como bajo, el 28.8% percibieron como medio y el 44,2% lo percibieron alto. Se llega a la conclusión que en el estudio se ha determinado que no existe diferencia significativa entre la percepción de las trabajadoras mujeres con la percepción de los trabajadores hombres en la Red de Salud de San Juan de Lurigancho.

10. Referencias Bibliográficas

- Abad, T. (2014). *Control interno para cobro por vía administrativa de las obligaciones pendientes de la empresa pública de hidrocarburos del Ecuador, EP Petroecuador –refinería Esmeraldas*. (Tesis de máster). Pontificia Universidad de Católica del Ecuador, Ecuador.
- Aquipucho, L. (2015). *Control interno y su influencia en los procesos de adquisiciones y contrataciones de la municipalidad distrital Carmen de la Legua Reynoso-Callao, periodo: 2010-2012*. (Tesis de magister). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Barbarán, G. (2013). *Implementación del control interno en la gestión institucional del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú*. (Tesis de maestro). Universidad de San Martín de Porres, Perú.
- Behar, D. (2008). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Buenos Aires: Editorial Shalom.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Editorial Pearson Educación.
- Cambier, E. (2015). *Evaluación del cumplimiento del control interno de un departamento de registro de una entidad de estudios superiores basado en técnicas de auditoría interna*. (Tesis de doctor). Universidad de Sevilla, España.
- Canelos, F. (2013). *Ética y transparencia: fundamentos, contexto normativo y aplicación del control interno en la gestión y contratación pública*. (Tesis de master). Instituto de Altos Estudios Nacionales Universidad de Postgrado Del Estado, Ecuador.
- Cogorno, A., González, N., Lamarque, S. y Quinteiro, V. (2013). *La evolución de la Auditoría Interna en el comienzo del siglo XXI*. XXX Conferencia Interamericana de Contabilidad. Uruguay.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission-COSO (2013). *Marco Integrado de control interno*. Traducido al español: Instituto de Auditores Internos de España.
- Contraloría General de la República (2014). *Marco conceptual del control interno*. Perú: GIZ.

- Contraloría General de la República (2013). *Medición de la implementación del sistema de control interno en el estado*. Perú: GIZ.
- Corral, Y. (2009, enero-junio). Validez y confiabilidad de los instrumentos. *Revista ciencias de la educación*, 19(33), 229-247.
- Contraloría General de la Republica (2016) *Directiva N° 013-CG/GPROD: Implementación del sistema de control interno en las entidades del Estado*. Contraloría General de la República.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general dela administración*. México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores.
- Espinola, J. y Urbina, G. (2015). *Fortalecimiento del sistema de control interno en la entidad educativa IFB con base en la metodología COSO-2013*. (Tesis de magister). Universidad del Pacífico, Perú.
- García, M., Ibáñez, J. y Alvira, F. (1986), *El análisis de la realidad social Métodos y técnicas de investigación*. Madrid, España: Alianza
recuperado de: <https://goo.gl/xebwNC>
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Argentina: Editorial Brujas
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores.
- Hernández, S. (2006). *Introducción a la administración. Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia*. México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores.
- Ley N° 28716 (2006). *Ley de control interno de las entidades del Estado*. Contraloría General de la República.
- Malhotra, N. (2008). *Investigación de mercados*. México: Pearson Educación.
- Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (2015). *El control interno desde la perspectiva del enfoque COSO- su aplicación y evaluación en el sector público*. Proyecto de Cooperación GIZ-OLACEFS.
- Orozco, M. (2013). *El control interno del departamento de desarrollo humano de la escuela superior politécnica de Chimborazo, del Cantón Riobamba y su incidencia en la administración del talento*

- humano institucional*. (Tesis de magister). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Otilano, G. (2016). *El sistema de control interno y su incidencia en las unidades de logística y control patrimonial de la municipalidad provincial de Talara-2014*. (Tesis de maestro). Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Posada, G. (2016). *Elementos básicos de estadística descriptiva para el análisis de datos*. Medellín, Colombia: Luis amigó.
- Ruíz, R. (2007). *El método científico y sus etapas*. México. Recuperado de: <https://goo.gl/PhHXwY>
- Ruíz, C. (2002). *Instrumento y técnicas de investigación educativa*. Venezuela: Fedupel.
- Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Caracas, Venezuela: Panapo.
- Sánchez, H. y Reyes. C. (2009). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú: Editorial Visión Universitaria.
- Salazar, L. (2014). *El control interno: herramienta indispensable para el fortalecimiento de las capacidades de la gerencia pública de hoy*. (Tesis de magister). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.
- Santa Cruz, M. (2014, julio a octubre). El control interno basado en el modelo COSO. Revista de investigación de contabilidad. Universidad Peruana Unión. Perú.1-4
- Serrano, J. (2016). *El control interno de la administración pública: ¿elemento de estancamiento o de desarrollo organizacional?* México: D3 Ediciones SA de CV.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa. Recuperado de: <https://goo.gl/Ov1sTF>
- Vega, L. y Nieves, A. (2016, enero - marzo). Procedimiento para la gestión de la supervisión y monitoreo del control interno. Ciencias Holguín, vol. 22, núm. 1, 1-19. Recuperado: <https://goo.gl/nDbv8C>

Anexo 2: Matriz de consistencia

TÍTULO: El control interno, en el marco de la Ley 28716, ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017.																																																																																		
AUTORA: Br. Marleni Rosa Gapura Castillo																																																																																		
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																																																																															
<p>Problema general ¿Cuál es la diferencia del control interno, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017?</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es la diferencia del control interno, en el componente ambiente de control, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la diferencia del control interno, en el componente evaluación de riesgos, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la diferencia del control interno, en el componente actividades de control, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017?</p> <p>Problema específico 4 ¿Cuál es la diferencia del control interno, en el componente información y comunicación, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017?</p> <p>Problema específico 5 ¿Cuál es la diferencia del control interno, en el componente supervisión, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017?</p>	<p>Objetivo general Comparar la percepción del control interno, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017.</p> <p>Objetivo específico 1 Comparar la percepción del control interno, en el componente ambiente de control, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017.</p> <p>Objetivo específico 2 Comparar la percepción del control interno, en el componente evaluación de riesgos, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017.</p> <p>Objetivo específico 3 Comparar la percepción del control interno, en el componente actividades de control, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017.</p> <p>Objetivo específico 4 Comparar la percepción del control interno, en el componente información y comunicación, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017.</p> <p>Objetivo específico 5 Comparar la percepción del control interno, en el componente supervisión, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017.</p>	<p>Hipótesis General Existen diferencias significativas en la percepción del control interno, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017.</p> <p>Hipótesis específico 1 Existen diferencias significativas, en el componente ambiente de control, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017.</p> <p>Hipótesis específico 2 Existen diferencias significativas, en el componente evaluación de riesgos, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017.</p> <p>Hipótesis específico 3 Existen diferencias significativas, en el componente actividades de control, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017.</p> <p>Hipótesis específico 4 Existen diferencias significativas, en el componente información y comunicación, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017.</p> <p>Hipótesis específico 5 Existen diferencias significativas, en el componente supervisión, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017.</p>	<p>Variable: CONTROL INTERNO</p> <table> <tr> <th>Dimensiones</th><th>Indicadores</th><th>Ítems</th><th>Escala</th><th>Rangos</th></tr> <tr> <td rowspan="4">Ambiente de control</td><td>Integridad y valores éticos</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Independencia de la supervisión</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Estructura organizacional</td><td>Del 1 al 19</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Competencia profesional</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td rowspan="4">Evaluación de riesgos</td><td>Responsabilidad del C.I.</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Evaluación de objetivos</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Gestión de riesgos</td><td>Del 20 al 28</td><td>Escala</td><td>Bajo</td></tr> <tr> <td>Identificación de fraude</td><td></td><td>Dicotómica:</td><td>0-18</td></tr> <tr> <td rowspan="4">Actividades de control</td><td>Monitoreo de cambio</td><td></td><td>(1) SI</td><td>Medio</td></tr> <tr> <td>Mitigación de riesgos</td><td></td><td></td><td>19-37</td></tr> <tr> <td>Controles para las TIC</td><td>Del 29 al 44</td><td>(0) No</td><td>Alto</td></tr> <tr> <td>Actividades de C.I. a través de políticas y procedimientos</td><td></td><td></td><td>38-56</td></tr> <tr> <td rowspan="2">Información y comunicación</td><td>Información de calidad para el C.I</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Comunicación de la información</td><td>Del 45 al 52</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td rowspan="3">Supervisión</td><td>Comunicación externa</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Evaluación para comprobar C.I.</td><td>Del 53 al 56</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Comunicación de deficiencia C.I.</td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos	Ambiente de control	Integridad y valores éticos				Independencia de la supervisión				Estructura organizacional	Del 1 al 19			Competencia profesional				Evaluación de riesgos	Responsabilidad del C.I.				Evaluación de objetivos				Gestión de riesgos	Del 20 al 28	Escala	Bajo	Identificación de fraude		Dicotómica:	0-18	Actividades de control	Monitoreo de cambio		(1) SI	Medio	Mitigación de riesgos			19-37	Controles para las TIC	Del 29 al 44	(0) No	Alto	Actividades de C.I. a través de políticas y procedimientos			38-56	Información y comunicación	Información de calidad para el C.I				Comunicación de la información	Del 45 al 52			Supervisión	Comunicación externa				Evaluación para comprobar C.I.	Del 53 al 56			Comunicación de deficiencia C.I.			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos																																																																														
Ambiente de control	Integridad y valores éticos																																																																																	
	Independencia de la supervisión																																																																																	
	Estructura organizacional	Del 1 al 19																																																																																
	Competencia profesional																																																																																	
Evaluación de riesgos	Responsabilidad del C.I.																																																																																	
	Evaluación de objetivos																																																																																	
	Gestión de riesgos	Del 20 al 28	Escala	Bajo																																																																														
	Identificación de fraude		Dicotómica:	0-18																																																																														
Actividades de control	Monitoreo de cambio		(1) SI	Medio																																																																														
	Mitigación de riesgos			19-37																																																																														
	Controles para las TIC	Del 29 al 44	(0) No	Alto																																																																														
	Actividades de C.I. a través de políticas y procedimientos			38-56																																																																														
Información y comunicación	Información de calidad para el C.I																																																																																	
	Comunicación de la información	Del 45 al 52																																																																																
Supervisión	Comunicación externa																																																																																	
	Evaluación para comprobar C.I.	Del 53 al 56																																																																																
	Comunicación de deficiencia C.I.																																																																																	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN																																																																																		
TIPO: Básica sustantiva, descriptivo comparativa, ENFOQUE cuantitativo																																																																																		
DISEÑO: no experimental, transaccional																																																																																		
POBLACION : N: 120 trabajadores hombres:52, mujeres:68																																																																																		
TÉCNICA E INSTRUMENTOS																																																																																		
TÉCNICA: Encuesta																																																																																		
INSTRUMENTO: Cuestionario																																																																																		
ESTADÍSTICA A UTILIZAR																																																																																		
ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA: Análisis descriptivo de la variable con sus respectivas dimensiones para procesar los resultados sobre percepción de la variable y presentación mediante tabla de frecuencias y figuras																																																																																		
ESTADÍSTICA INFERENCIAL: Para la contrastación de hipótesis, se empleará el estadístico inferencial no paramétrico U de Mann Whitney, debido a que las dos poblaciones son independiente																																																																																		

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA CONOCER LA PERCEPCIÓN DE LA VARIABLE CONTROL INTERNO.

INSTRUCCIONES

El presente instrumento tiene la finalidad recabar información relacionada con la investigación “El control interno, en el marco de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, según género, en la Red de Salud San Juan de Lurigancho-Lima, 2017”. En las preguntas que a continuación se le presenta, sírvase elegir una alternativa, marcando para tal fin con un aspa (x). Está técnica es anónima y se le agradece su colaboración.

Género:

COMPONENTE/ PREGUNTA		Respuesta	
Ambiente de Control		SI	NO
1	En la institución existen normas generales, lineamientos, acuerdos, decretos, u otros ordenamientos aplicables en materia de control interno		
2	La institución tiene formalizado un código de ética y un código de conducta		
3	Medios utilizados para la difusión de los códigos de ética y conducta al personal de la institución		
4	Obligación formal de hacer una manifestación por escrito del cumplimiento de los códigos de ética y conducta por parte de los servidores públicos de la institución		
5	Evidencia de que los funcionarios de la institución destacan los temas éticos, de integridad e importancia del control interno		
6	Procedimiento para evaluar el apego y cumplimiento de los servidores públicos a los Códigos de Ética y de Conducta		
7	Procedimiento formal para la investigación de actos contrarios a la ética y conducta diferente al establecido por la Contraloría Interna, Órgano Interno de Control o instancia de auditoría correspondiente		
8	La institución cuenta con Comités formalmente establecidos para tratar asuntos internos específicos		
9	La institución cuenta con un Reglamento Interior, Estatuto Orgánico u otro documento normativo		
10	La institución cuenta con Manual General de Organización		
11	Documento en el que se establezca la estructura organizacional, facultades y atribuciones de las áreas o unidades administrativas y, delegación de funciones y dependencia jerárquica		
12	Reglamento, Estatuto o Manual en el que se establecen las funciones y responsabilidades para dar cumplimiento en materia de transparencia, fiscalización, rendición de cuentas		

	y armonización contable		
13	Documento en el que se establezcan las líneas de comunicación e información entre los funcionarios superiores y los responsables de las áreas o unidades administrativas		
14	Manual para la administración de los recursos humanos que considere el reclutamiento, selección, contratación, capacitación, evaluación, promoción, ascenso y separación del personal		
15	Catálogo de puestos en el que se establezca el nombre del puesto; el área o unidad de adscripción; la supervisión ejercida o recibida; la categoría y nivel; la ubicación dentro de la estructura organizacional; la descripción de las principales funciones; el perfil requerido y los resultados esperados		
16	Existen programas de capacitación para el personal en temas de ética e integridad; control interno y administración de riesgos (y su evaluación); prevención, disuasión, detección y corrección de posibles actos de corrupción		
17	Procedimiento para evaluar la competencia profesional del personal que labora en la institución		
18	Programa de objetivos y metas individuales alineadas con los del área o unidad administrativa y los estratégicos de la institución		
19	Área responsable de coordinar las actividades del sistema de control interno		
Evaluación de Riesgos		SI	NO
20	Plan o Programa Estratégico o documento análogo, en el que se establezcan sus objetivos y metas estratégicos		
21	Metodologías para la realización de las actividades de planeación en el ámbito de su jurisdicción e Indicadores para medir el cumplimiento de los objetivos de su plan o programa estratégico		
22	La programación, presupuestación, distribución y asignación de los recursos se realiza con base en los objetivos estratégicos establecidos por la institución		
23	Objetivos generales y específicos del plan o programa estratégico, comunicados y asignados a los titulares de las áreas responsables de su cumplimiento		
24	Existencia de una unidad específica responsable de coordinar el proceso de Administración de Riesgos		
25	Objetivos alineados y vinculados al cumplimiento de la normativa específica que regula sus funciones y los servicios públicos que presta		
26	Metodología para identificar, evaluar, administrar y controlar los riesgos que pudieran afectar el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos en el Plan o Programa Estratégico		
27	Tres procesos sustantivos y tres adjetivos a los que se haya realizado el análisis y la evaluación de los riesgos que de materializarse pudieran afectar la consecución de los objetivos de la institución		
28	En la institución se identifica, analiza y da respuesta al riesgo potencial de actos corruptos y contrarios a la integridad en todos los procesos		
Actividades de Control		SI	NO
29	En el Reglamento Interior o Manual General de Organización se establecen las atribuciones y funciones del personal responsable de los procesos sustantivos y adjetivos por los que se da cumplimiento a los objetivos y metas institucionales		

30	En los manuales de procedimientos señalados en la pregunta número 29 se establecen las áreas responsables de llevar a cabo las actividades del proceso y los puestos encargados de procesar, registrar, revisar y autorizar las operaciones		
31	Política o manual en el que se establezca la obligación de evaluar y actualizar periódicamente las políticas y procedimientos, particularmente de los procesos sustantivos y adjetivos		
32	Los funcionarios son conscientes de cómo sus acciones influyen en toda la entidad		
33	Existen documentos acerca de la estructura de control interno, y están disponibles y al alcance de todo el personal		
34	Los procedimientos de control aseguran que las tareas son realizadas exclusivamente por los funcionarios que tienen asignada esa función		
35	Solo las personas autorizadas tienen acceso a los recursos y activos de la organización		
36	Solo las personas autorizadas tienen acceso a los registros y datos de la organización		
37	Las transacciones de la organización son registradas oportuna y adecuadamente		
38	Sistemas informáticos que apoyen el desarrollo de las actividades sustantivas, financieras o administrativas		
39	Los recursos tecnológicos son regularmente evaluados con el fin de corroborar que cumplen con los requisitos de los sistemas de información		
40	Existe un Comité de Tecnología de Información y Comunicaciones donde participan los principales funcionarios, personal del área de tecnología y representantes de las áreas usuarias		
41	Respecto de los sistemas informáticos y de comunicaciones indique si se cuenta con: A) programa de adquisición de equipos y software; B) inventario de aplicaciones en operación y, C) licencias y contratos para el funcionamiento y mantenimiento de los equipos		
42	Políticas y lineamientos de seguridad para los sistemas informáticos y de comunicaciones (claves de acceso a los sistemas, programas y datos; detectores y defensas contra accesos no autorizados, y antivirus, entre otros)		
43	Documento formalizado por el cual se establezca(n) el(los) plan(es) de recuperación de desastres y de continuidad de la operación para los sistemas informáticos		
44	Para los planes de continuidad y recuperación en caso de desastres que se encuentren contratados con un tercero, se tiene la documentación que ampare la selección del proveedor, así como las especificaciones de los servicios cubiertos		
Información y comunicación		SI	NO
45	Plan de Sistemas de Información formalizado, debidamente alineado y que apoye los procesos por los que se da cumplimiento a los objetivos establecidos en su Plan o Programa Estratégico		
46	Políticas y/o procedimientos autorizados que establezcan las características y fuentes de obtención de datos, los elementos para su procesamiento y para la generación de información sobre los procesos o actividades que lleva a cabo de conformidad con la normativa aplicable		

47	Responsables designados para generar la información sobre el cumplimiento de los objetivos y metas (indicadores)		
48	Responsables respecto de elaborar información sobre su gestión para cumplir con sus obligaciones en materia de presupuestos y responsabilidad hacendaria, contabilidad gubernamental, transparencia, fiscalización y rendición de cuentas		
49	Política, disposición o lineamiento por el cual se establezcan las obligaciones y responsabilidades de los servidores públicos en materia de control interno, en sus respectivos ámbitos de autoridad		
50	Documento formal por el cual se informe periódicamente al Titular de la institución o, en su caso, al Órgano de Gobierno, la situación que guarda el funcionamiento general del sistema de control interno		
51	La institución cumple con la obligatoriedad de registrar contablemente sus operaciones y que éstas se reflejen en la información financiera		
52	Metodología para la evaluación de control interno y riesgos en el ambiente de Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC)		
Supervisión		SI	NO
53	De acuerdo con el Plan o Programa Estratégico, indique: A) se evalúan los objetivos y metas, B) existe un programa de acciones para resolver las problemáticas detectadas en la evaluación y, C) se realiza el seguimiento del programa de acciones para resolver la problemática detectada		
54	Existen herramientas definidas de autoevaluación que permiten evaluar el Sistema de Control Interno		
55	Se dispone de la información adecuada sobre si se están logrando los objetivos operacionales de la organización		
56	Procedimiento formal por el cual se establecen los lineamientos y mecanismos necesarios para que los responsables de los procesos, comuniquen los resultados de sus evaluaciones de control interno y de las deficiencias identificadas al responsable de coordinar las actividades de Control Interno para su seguimiento		

Anexo 4: Certificados de validación de instrumento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CONTROL INTERNO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia:		Relevancia:		Claridad:		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: AMBIENTE DE CONTROL							
1	En la institución existen normas generales, lineamientos, acuerdos, decretos, u otros ordenamientos aplicables en materia de control interno	✓		✓		✓		
2	La institución tiene formalizado un código de ética y un código de conducta	✓		✓		✓		
3	Medios utilizados para la difusión de los códigos de ética y conducta al personal de la institución	✓		✓		✓		
4	Obligación formal de hacer una manifestación por escrito del cumplimiento de los códigos de ética y conducta por parte de los servidores públicos de la institución	✓		✓		✓		
5	Evidencia de que los funcionarios de la institución destacan los temas éticos, de integridad e importancia del control interno	✓		✓		✓		
6	Procedimiento para evaluar el apego y cumplimiento de los servidores públicos a los Códigos de Ética y de Conducta	✓		✓		✓		
7	Procedimiento formal para la investigación de actos contrarios a la ética y conducta diferente al establecido por la Contraloría Interna, Órgano Interno de Control o instancia de auditoría correspondiente	✓		✓		✓		
8	La institución cuenta con Comités formalmente establecidos para tratar asuntos internos específicos	✓		✓		✓		
9	La institución cuenta con un Reglamento Interior, Estatuto Orgánico u otro documento normativo	✓		✓		✓		
10	La institución cuenta con Manual General de Organización	✓		✓		✓		
11	Documento en el que se establezca la estructura organizacional, facultades y atribuciones de las áreas o unidades administrativas y, delegación de funciones y dependencia jerárquica	✓		✓		✓		
12	Reglamento, Estatuto o Manual en el que se establecen las funciones y responsabilidades para dar cumplimiento en materia de transparencia, fiscalización, rendición de cuentas y armonización contable	✓		✓		✓		
13	Documento en el que se establezcan las líneas de comunicación e información entre los funcionarios superiores y los responsables de las áreas o unidades administrativas	✓		✓		✓		
14	Manual para la administración de los recursos humanos que considere el reclutamiento, selección, contratación, capacitación, evaluación, promoción, ascenso y separación del personal	✓		✓		✓		

15	Catálogo de puestos en el que se establezca el nombre del puesto; el área o unidad de adscripción; la supervisión ejercida o recibida; la categoría y nivel; la ubicación dentro de la estructura organizacional; la descripción de las principales funciones; el perfil requerido y los resultados esperados	✓		✓		✓		
16	Existen programas de capacitación para el personal en temas de ética e integridad; control interno y administración de riesgos (y su evaluación); prevención, disuasión, detección y corrección de posibles actos de corrupción	✓		✓		✓		
17	Procedimiento para evaluar la competencia profesional del personal que labora en la institución	✓		✓		✓		
18	Programa de objetivos y metas individuales alineadas con los del área o unidad administrativa y los estratégicos de la institución	✓		✓		✓		
19	Área responsable de coordinar las actividades del sistema de control interno	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: EVALUACIÓN DE RIESGOS	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Plan o Programa Estratégico o documento análogo, en el que se establezcan sus objetivos y metas estratégicos	✓		✓		✓		
21	Metodologías para la realización de las actividades de planeación en el ámbito de su jurisdicción e Indicadores para medir el cumplimiento de los objetivos de su plan o programa estratégico	✓		✓		✓		
22	La programación, presupuestación, distribución y asignación de los recursos se realiza con base en los objetivos estratégicos establecidos por la institución	✓		✓		✓		
23	Objetivos generales y específicos del plan o programa estratégico, comunicados y asignados a los titulares de las áreas responsables de su cumplimiento	✓		✓		✓		
24	Existencia de una unidad específica responsable de coordinar el proceso de Administración de Riesgos	✓		✓		✓		
25	Objetivos alineados y vinculados al cumplimiento de la normativa específica que regula sus funciones y los servicios públicos que presta	✓		✓		✓		
26	Metodología para identificar, evaluar, administrar y controlar los riesgos que pudieran afectar el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos en el Plan o Programa Estratégico	✓		✓		✓		
27	Tres procesos sustantivos y tres adjetivos a los que se haya realizado el análisis y la evaluación de los riesgos que de materializarse pudieran afectar la consecución de los objetivos de la institución	✓		✓		✓		

28	En la institución se identifica, analiza y da respuesta al riesgo potencial de actos corruptos y contrarios a la integridad en todos los procesos	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: ACTIVIDADES DE CONTROL		Si	No	Si	No	Si	No
29	En el Reglamento Interior o Manual General de Organización se establecen las atribuciones y funciones del personal responsable de los procesos sustantivos y adjetivos por los que se da cumplimiento a los objetivos y metas institucionales	✓		✓		✓	
30	En los manuales de procedimientos señalados en la pregunta número 29 se establecen las áreas responsables de llevar a cabo las actividades del proceso y los puestos encargados de procesar, registrar, revisar y autorizar las operaciones	✓		✓		✓	
31	Política o manual en el que se establezca la obligación de evaluar y actualizar periódicamente las políticas y procedimientos, particularmente de los procesos sustantivos y adjetivos	✓		✓		✓	
32	Los funcionarios son conscientes de cómo sus acciones influyen en toda la entidad	✓		✓		✓	
33	Existen documentos acerca de la estructura de control interno, y están disponibles y al alcance de todo el personal	✓		✓		✓	
34	Los procedimientos de control aseguran que las tareas son realizadas exclusivamente por los funcionarios que tienen asignada esa función	✓		✓		✓	
35	Solo las personas autorizadas tienen acceso a los recursos y activos de la organización	✓		✓		✓	
36	Solo las personas autorizadas tienen acceso a los registros y datos de la organización	✓		✓		✓	
37	Las transacciones de la organización son registradas oportuna y adecuadamente	✓		✓		✓	
38	Sistemas informáticos que apoyen el desarrollo de las actividades sustantivas, financieras o administrativas	✓		✓		✓	
39	Los recursos tecnológicos son regularmente evaluados con el fin de corroborar que cumplen con los requisitos de los sistemas de información	✓		✓		✓	
40	Existe un Comité de Tecnología de Información y Comunicaciones donde participen los principales funcionarios, personal del área de tecnología y representantes de las áreas usuarias	✓		✓		✓	
41	Respecto de los sistemas informáticos y de comunicaciones indique si se cuenta con: A) programa de adquisición de equipos y software; B) inventario de aplicaciones en operación y, C) licencias y contratos para el funcionamiento y mantenimiento de los equipos	✓		✓		✓	

42	Políticas y lineamientos de seguridad para los sistemas informáticos y de comunicaciones (claves de acceso a los sistemas, programas y datos; detectores y defensas contra accesos no autorizados, y antivirus, entre otros)	✓		✓		✓	
43	Documento formalizado por el cual se establezca(n) el(los) plan(es) de recuperación de desastres y de continuidad de la operación para los sistemas informáticos	✓		✓		✓	
44	Para los planes de continuidad y recuperación en caso de desastres que se encuentren contratados con un tercero, se tiene la documentación que ampare la selección del proveedor, así como las especificaciones de los servicios cubiertos	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
45	Plan de Sistemas de Información formalizado, debidamente alineado y que apoye los procesos por los que se da cumplimiento a los objetivos establecidos en su Plan o Programa Estratégico	✓		✓		✓	
46	Políticas y/o procedimientos autorizados que establezcan las características y fuentes de obtención de datos, los elementos para su procesamiento y para la generación de información sobre los procesos o actividades que lleva a cabo de conformidad con la normativa aplicable	✓		✓		✓	
47	Responsables designados para generar la información sobre el cumplimiento de los objetivos y metas (indicadores)	✓		✓		✓	
48	Responsables respecto de elaborar información sobre su gestión para cumplir con sus obligaciones en materia de presupuestos y responsabilidad hacendaria, contabilidad gubernamental, transparencia, fiscalización y rendición de cuentas	✓		✓		✓	
49	Política, disposición o lineamiento por el cual se establezcan las obligaciones y responsabilidades de los servidores públicos en materia de control interno, en sus respectivos ámbitos de autoridad	✓		✓		✓	
50	Documento formal por el cual se informe periódicamente al Titular de la institución o, en su caso, al Órgano de Gobierno, la situación que guarda el funcionamiento general del sistema de control interno	✓		✓		✓	
51	La institución cumple con la obligatoriedad de registrar contablemente sus operaciones y que éstas se reflejen en la información financiera	✓		✓		✓	
52	Metodología para la evaluación de control interno y riesgos en el ambiente de Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC)	✓		✓		✓	

DIMENSIÓN 5: SUPERVISIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
53	De acuerdo con el Plan o Programa Estratégico, indique: A) se evalúan los objetivos y metas, B) existe un programa de acciones para resolver las problemáticas detectadas en la evaluación y, C) se realiza el seguimiento del programa de acciones para resolver la problemática detectada	✓		✓		✓	
54	Existen herramientas definidas de autoevaluación que permiten evaluar el Sistema de Control Interno	✓		✓		✓	
55	Se dispone de la información adecuada sobre si se están logrando los objetivos operacionales de la organización	✓		✓		✓	
56	Procedimiento formal por el cual se establecen los lineamientos y mecanismos necesarios para que los responsables de los procesos, comuniquen los resultados de sus evaluaciones de control interno y de las deficiencias identificadas al responsable de coordinar las actividades de Control Interno para su seguimiento	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si, hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒]

Aplicable después de corregir [☐]

No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador Dr/Mg: *LUIS LORENZO AGUIAR ALVA*

DNI: *43384558*

Especialidad del validador: *ANALISTA INFORMATICO*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

25 de Feb del 2017



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CONTROL INTERNO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: AMBIENTE DE CONTROL							
1	En la institución existen normas generales, lineamientos, acuerdos, decretos, u otros ordenamientos aplicables en materia de control interno	✓		✓		✓		
2	La institución tiene formalizado un código de ética y un código de conducta	✓		✓		✓		
3	Medios utilizados para la difusión de los códigos de ética y conducta al personal de la institución	✓		✓		✓		
4	Obligación formal de hacer una manifestación por escrito del cumplimiento de los códigos de ética y conducta por parte de los servidores públicos de la institución	✓		✓		✓		
5	Evidencia de que los funcionarios de la institución destacan los temas éticos, de integridad e importancia del control interno	✓		✓		✓		
6	Procedimiento para evaluar el apego y cumplimiento de los servidores públicos a los Códigos de Ética y de Conducta	✓		✓		✓		
7	Procedimiento formal para la investigación de actos contrarios a la ética y conducta diferente al establecido por la Contraloría Interna, Órgano Interno de Control o instancia de auditoría correspondiente	✓		✓		✓		
8	La institución cuenta con Comités formalmente establecidos para tratar asuntos internos específicos	✓		✓		✓		
9	La institución cuenta con un Reglamento Interior, Estatuto Orgánico u otro documento normativo	✓		✓		✓		
10	La institución cuenta con Manual General de Organización	✓		✓		✓		
11	Documento en el que se establezca la estructura organizacional, facultades y atribuciones de las áreas o unidades administrativas y, delegación de funciones y dependencia jerárquica	✓		✓		✓		
12	Reglamento, Estatuto o Manual en el que se establecen las funciones y responsabilidades para dar cumplimiento en materia de transparencia, fiscalización, rendición de cuentas y armonización contable	✓		✓		✓		
13	Documento en el que se establezcan las líneas de comunicación e información entre los funcionarios superiores y los responsables de las áreas o unidades administrativas	✓		✓		✓		
14	Manual para la administración de los recursos humanos que considere el reclutamiento, selección, contratación, capacitación, evaluación, promoción, ascenso y separación del personal	✓		✓		✓		

15	Catálogo de puestos en el que se establezca el nombre del puesto; el área o unidad de adscripción; la supervisión ejercida o recibida; la categoría y nivel; la ubicación dentro de la estructura organizacional; la descripción de las principales funciones; el perfil requerido y los resultados esperados	✓		✓		✓	
16	Existen programas de capacitación para el personal en temas de ética e integridad; control interno y administración de riesgos (y su evaluación); prevención, disuasión, detección y corrección de posibles actos de corrupción	✓		✓		✓	
17	Procedimiento para evaluar la competencia profesional del personal que labora en la institución	✓		✓		✓	
18	Programa de objetivos y metas individuales alineadas con los del área o unidad administrativa y los estratégicos de la institución	✓		✓		✓	
19	Área responsable de coordinar las actividades del sistema de control interno	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 2: EVALUACIÓN DE RIESGOS	Si	No	Si	No	Si	No
20	Plan o Programa Estratégico o documento análogo, en el que se establezcan sus objetivos y metas estratégicos	✓		✓		✓	
21	Metodologías para la realización de las actividades de planeación en el ámbito de su jurisdicción e Indicadores para medir el cumplimiento de los objetivos de su plan o programa estratégico	✓		✓		✓	
22	La programación, presupuestación, distribución y asignación de los recursos se realiza con base en los objetivos estratégicos establecidos por la institución	✓		✓		✓	
23	Objetivos generales y específicos del plan o programa estratégico, comunicados y asignados a los titulares de las áreas responsables de su cumplimiento	✓		✓		✓	
24	Existencia de una unidad específica responsable de coordinar el proceso de Administración de Riesgos	✓		✓		✓	
25	Objetivos alineados y vinculados al cumplimiento de la normativa específica que regula sus funciones y los servicios públicos que presta	✓		✓		✓	
26	Metodología para identificar, evaluar, administrar y controlar los riesgos que pudieran afectar el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos en el Plan o Programa Estratégico	✓		✓		✓	
27	Tres procesos sustantivos y tres adjetivos a los que se haya realizado el análisis y la evaluación de los riesgos que de materializarse pudieran afectar la consecución de los objetivos de la institución	✓		✓		✓	

28	En la institución se identifica, analiza y da respuesta al riesgo potencial de actos corruptos y contrarios a la integridad en todos los procesos	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: ACTIVIDADES DE CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
29	En el Reglamento Interior o Manual General de Organización se establecen las atribuciones y funciones del personal responsable de los procesos sustantivos y adjetivos por los que se da cumplimiento a los objetivos y metas institucionales	✓		✓		✓		
30	En los manuales de procedimientos señalados en la pregunta número 29 se establecen las áreas responsables de llevar a cabo las actividades del proceso y los puestos encargados de procesar, registrar, revisar y autorizar las operaciones	✓		✓		✓		
31	Política o manual en el que se establezca la obligación de evaluar y actualizar periódicamente las políticas y procedimientos, particularmente de los procesos sustantivos y adjetivos	✓		✓		✓		
32	Los funcionarios son conscientes de cómo sus acciones influyen en toda la entidad	✓		✓		✓		
33	Existen documentos acerca de la estructura de control interno, y están disponibles y al alcance de todo el personal	✓		✓		✓		
34	Los procedimientos de control aseguran que las tareas son realizadas exclusivamente por los funcionarios que tienen asignada esa función	✓		✓		✓		
35	Solo las personas autorizadas tienen acceso a los recursos y activos de la organización	✓		✓		✓		
36	Solo las personas autorizadas tienen acceso a los registros y datos de la organización	✓		✓		✓		
37	Las transacciones de la organización son registradas oportuna y adecuadamente	✓		✓		✓		
38	Sistemas informáticos que apoyen el desarrollo de las actividades sustantivas, financieras o administrativas	✓		✓		✓		
39	Los recursos tecnológicos son regularmente evaluados con el fin de corroborar que cumplen con los requisitos de los sistemas de información	✓		✓		✓		
40	Existe un Comité de Tecnología de Información y Comunicaciones donde participen los principales funcionarios, personal del área de tecnología y representantes de las áreas usuarias	✓		✓		✓		
41	Respecto de los sistemas informáticos y de comunicaciones indique si se cuenta con: A) programa de adquisición de equipos y software; B) inventario de aplicaciones en operación y, C) licencias y contratos para el funcionamiento y mantenimiento de los equipos	✓		✓		✓		

42	Políticas y lineamientos de seguridad para los sistemas informáticos y de comunicaciones (claves de acceso a los sistemas, programas y datos; detectores y defensas contra accesos no autorizados, y antivirus, entre otros)	✓		✓		✓	
43	Documento formalizado por el cual se establezca(n) el(los) plan(es) de recuperación de desastres y de continuidad de la operación para los sistemas informáticos	✓		✓		✓	
44	Para los planes de continuidad y recuperación en caso de desastres que se encuentren contratados con un tercero, se tiene la documentación que ampare la selección del proveedor, así como las especificaciones de los servicios cubiertos	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
45	Plan de Sistemas de Información formalizado, debidamente alineado y que apoye los procesos por los que se da cumplimiento a los objetivos establecidos en su Plan o Programa Estratégico	✓		✓		✓	
46	Políticas y/o procedimientos autorizados que establezcan las características y fuentes de obtención de datos, los elementos para su procesamiento y para la generación de información sobre los procesos o actividades que lleva a cabo de conformidad con la normativa aplicable	✓		✓		✓	
47	Responsables designados para generar la información sobre el cumplimiento de los objetivos y metas (indicadores)	✓		✓		✓	
48	Responsables respecto de elaborar información sobre su gestión para cumplir con sus obligaciones en materia de presupuestos y responsabilidad hacendaria, contabilidad gubernamental, transparencia, fiscalización y rendición de cuentas	✓		✓		✓	
49	Política, disposición o lineamiento por el cual se establezcan las obligaciones y responsabilidades de los servidores públicos en materia de control interno, en sus respectivos ámbitos de autoridad	✓		✓		✓	
50	Documento formal por el cual se informe periódicamente al Titular de la institución o, en su caso, al Órgano de Gobierno, la situación que guarda el funcionamiento general del sistema de control interno	✓		✓		✓	
51	La institución cumple con la obligatoriedad de registrar contablemente sus operaciones y que éstas se reflejen en la información financiera	✓		✓		✓	
52	Metodología para la evaluación de control interno y riesgos en el ambiente de Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC)	✓		✓		✓	

DIMENSIÓN 5: SUPERVISIÓN		SI	No	SI	No	SI	No
53	De acuerdo con el Plan o Programa Estratégico, indique: A) se evalúan los objetivos y metas, B) existe un programa de acciones para resolver las problemáticas detectadas en la evaluación y, C) se realiza el seguimiento del programa de acciones para resolver la problemática detectada	✓		✓		✓	
54	Existen herramientas definidas de autoevaluación que permiten evaluar el Sistema de Control Interno	✓		✓		✓	
55	Se dispone de la información adecuada sobre si se están logrando los objetivos operacionales de la organización	✓		✓		✓	
56	Procedimiento formal por el cual se establecen los lineamientos y mecanismos necesarios para que los responsables de los procesos, comuniquen los resultados de sus evaluaciones de control interno y de las deficiencias identificadas al responsable de coordinar las actividades de Control Interno para su seguimiento	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

HAY SUFICIENCIAOpinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg:

DR. CHANTAL TARA AGUIRRE

DNI:

25451905

Especialidad del validador:

GESTIÓN EDUCACIONAL¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de FEB del 2017

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CONTROL INTERNO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: AMBIENTE DE CONTROL							
1	En la institución existen normas generales, lineamientos, acuerdos, decretos, u otros ordenamientos aplicables en materia de control interno	✓		✓		✓		
2	La institución tiene formalizado un código de ética y un código de conducta	✓		✓		✓		
3	Medios utilizados para la difusión de los códigos de ética y conducta al personal de la institución	✓		✓		✓		
4	Obligación formal de hacer una manifestación por escrito del cumplimiento de los códigos de ética y conducta por parte de los servidores públicos de la institución	✓		✓		✓		
5	Evidencia de que los funcionarios de la institución destacan los temas éticos, de integridad e importancia del control interno	✓		✓		✓		
6	Procedimiento para evaluar el apego y cumplimiento de los servidores públicos a los Códigos de Ética y de Conducta	✓		✓		✓		
7	Procedimiento formal para la investigación de actos contrarios a la ética y conducta diferente al establecido por la Contraloría Interna, Órgano Interno de Control o instancia de auditoría correspondiente	✓		✓		✓		
8	La institución cuenta con Comités formalmente establecidos para tratar asuntos internos específicos	✓		✓		✓		
9	La institución cuenta con un Reglamento Interior, Estatuto Orgánico u otro documento normativo	✓		✓		✓		
10	La institución cuenta con Manual General de Organización	✓		✓		✓		
11	Documento en el que se establezca la estructura organizacional, facultades y atribuciones de las áreas o unidades administrativas y, delegación de funciones y dependencia jerárquica	✓		✓		✓		
12	Reglamento, Estatuto o Manual en el que se establecen las funciones y responsabilidades para dar cumplimiento en materia de transparencia, fiscalización, rendición de cuentas y armonización contable	✓		✓		✓		
13	Documento en el que se establezcan las líneas de comunicación e información entre los funcionarios superiores y los responsables de las áreas o unidades administrativas	✓		✓		✓		
14	Manual para la administración de los recursos humanos que considere el reclutamiento, selección, contratación, capacitación, evaluación, promoción, ascenso y separación del personal	✓		✓		✓		

15	Catálogo de puestos en el que se establezca el nombre del puesto; el área o unidad de adscripción; la supervisión ejercida o recibida; la categoría y nivel; la ubicación dentro de la estructura organizacional; la descripción de las principales funciones; el perfil requerido y los resultados esperados	✓		✓		✓	
16	Existen programas de capacitación para el personal en temas de ética e integridad; control interno y administración de riesgos (y su evaluación); prevención, disuasión, detección y corrección de posibles actos de corrupción	✓		✓		✓	
17	Procedimiento para evaluar la competencia profesional del personal que labora en la institución	✓		✓		✓	
18	Programa de objetivos y metas individuales alineadas con los del área o unidad administrativa y los estratégicos de la institución	✓		✓		✓	
19	Área responsable de coordinar las actividades del sistema de control interno	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 2: EVALUACIÓN DE RIESGOS	Si	No	Si	No	Si	No
20	Plan o Programa Estratégico o documento análogo, en el que se establezcan sus objetivos y metas estratégicos	✓		✓		✓	
21	Metodologías para la realización de las actividades de planeación en el ámbito de su jurisdicción e Indicadores para medir el cumplimiento de los objetivos de su plan o programa estratégico	✓		✓		✓	
22	La programación, presupuestación, distribución y asignación de los recursos se realiza con base en los objetivos estratégicos establecidos por la institución	✓		✓		✓	
23	Objetivos generales y específicos del plan o programa estratégico, comunicados y asignados a los titulares de las áreas responsables de su cumplimiento	✓		✓		✓	
24	Existencia de una unidad específica responsable de coordinar el proceso de Administración de Riesgos	✓		✓		✓	
25	Objetivos alineados y vinculados al cumplimiento de la normativa específica que regula sus funciones y los servicios públicos que presta	✓		✓		✓	
26	Metodología para identificar, evaluar, administrar y controlar los riesgos que pudieran afectar el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos en el Plan o Programa Estratégico	✓		✓		✓	
27	Tres procesos sustantivos y tres adjetivos a los que se haya realizado el análisis y la evaluación de los riesgos que de materializarse pudieran afectar la consecución de los objetivos de la institución	✓		✓		✓	

28	En la institución se identifica, analiza y da respuesta al riesgo potencial de actos corruptos y contrarios a la integridad en todos los procesos	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: ACTIVIDADES DE CONTROL		Si	No	Si	No	Si	No	
29	En el Reglamento Interior o Manual General de Organización se establecen las atribuciones y funciones del personal responsable de los procesos sustantivos y adjetivos por los que se da cumplimiento a los objetivos y metas institucionales	✓		✓		✓		
30	En los manuales de procedimientos señalados en la pregunta número 29 se establecen las áreas responsables de llevar a cabo las actividades del proceso y los puestos encargados de procesar, registrar, revisar y autorizar las operaciones	✓		✓		✓		
31	Política o manual en el que se establezca la obligación de evaluar y actualizar periódicamente las políticas y procedimientos, particularmente de los procesos sustantivos y adjetivos	✓		✓		✓		
32	Los funcionarios son conscientes de cómo sus acciones influyen en toda la entidad	✓		✓		✓		
33	Existen documentos acerca de la estructura de control interno, y están disponibles y al alcance de todo el personal	✓		✓		✓		
34	Los procedimientos de control aseguran que las tareas son realizadas exclusivamente por los funcionarios que tienen asignada esa función	✓		✓		✓		
35	Solo las personas autorizadas tienen acceso a los recursos y activos de la organización	✓		✓		✓		
36	Solo las personas autorizadas tienen acceso a los registros y datos de la organización	✓		✓		✓		
37	Las transacciones de la organización son registradas oportuna y adecuadamente	✓		✓		✓		
38	Sistemas informáticos que apoyen el desarrollo de las actividades sustantivas, financieras o administrativas	✓		✓		✓		
39	Los recursos tecnológicos son regularmente evaluados con el fin de corroborar que cumplen con los requisitos de los sistemas de información	✓		✓		✓		
40	Existe un Comité de Tecnología de Información y Comunicaciones donde participen los principales funcionarios, personal del área de tecnología y representantes de las áreas usuarias	✓		✓		✓		
41	Respecto de los sistemas informáticos y de comunicaciones indique si se cuenta con: A) programa de adquisición de equipos y software; B) inventario de aplicaciones en operación y, C) licencias y contratos para el funcionamiento y mantenimiento de los equipos	✓		✓		✓		

42	Políticas y lineamientos de seguridad para los sistemas informáticos y de comunicaciones (claves de acceso a los sistemas, programas y datos; detectores y defensas contra accesos no autorizados, y antivirus, entre otros)	✓		✓		✓	
43	Documento formalizado por el cual se establezca(n) el(los) plan(es) de recuperación de desastres y de continuidad de la operación para los sistemas informáticos	✓		✓		✓	
44	Para los planes de continuidad y recuperación en caso de desastres que se encuentren contratados con un tercero, se tiene la documentación que ampare la selección del proveedor, así como las especificaciones de los servicios cubiertos	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
45	Plan de Sistemas de Información formalizado, debidamente alineado y que apoye los procesos por los que se da cumplimiento a los objetivos establecidos en su Plan o Programa Estratégico	✓		✓		✓	
46	Políticas y/o procedimientos autorizados que establezcan las características y fuentes de obtención de datos, los elementos para su procesamiento y para la generación de información sobre los procesos o actividades que lleva a cabo de conformidad con la normativa aplicable	✓		✓		✓	
47	Responsables designados para generar la información sobre el cumplimiento de los objetivos y metas (indicadores)	✓		✓		✓	
48	Responsables respecto de elaborar información sobre su gestión para cumplir con sus obligaciones en materia de presupuestos y responsabilidad hacendaria, contabilidad gubernamental, transparencia, fiscalización y rendición de cuentas	✓		✓		✓	
49	Política, disposición o lineamiento por el cual se establezcan las obligaciones y responsabilidades de los servidores públicos en materia de control interno, en sus respectivos ámbitos de autoridad	✓		✓		✓	
50	Documento formal por el cual se informe periódicamente al Titular de la institución o, en su caso, al Órgano de Gobierno, la situación que guarda el funcionamiento general del sistema de control interno	✓		✓		✓	
51	La institución cumple con la obligatoriedad de registrar contablemente sus operaciones y que éstas se reflejen en la información financiera	✓		✓		✓	
52	Metodología para la evaluación de control interno y riesgos en el ambiente de Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC)	✓		✓		✓	

DIMENSIÓN 5: SUPERVISIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
53	De acuerdo con el Plan o Programa Estratégico, indique: A) se evalúan los objetivos y metas, B) existe un programa de acciones para resolver las problemáticas detectadas en la evaluación y, C) se realiza el seguimiento del programa de acciones para resolver la problemática detectada	✓		✓		✓	
54	Existen herramientas definidas de autoevaluación que permiten evaluar el Sistema de Control Interno	✓		✓		✓	
55	Se dispone de la información adecuada sobre si se están logrando los objetivos operacionales de la organización	✓		✓		✓	
56	Procedimiento formal por el cual se establecen los lineamientos y mecanismos necesarios para que los responsables de los procesos, comuniquen los resultados de sus evaluaciones de control interno y de las deficiencias identificadas al responsable de coordinar las actividades de Control Interno para su seguimiento	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg.:

Caray Chilardi Cesar

DNI: *06408163*

Especialidad del validador:

Magister en Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

.....de.....del 20.....

[Firma]

Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Base de datos

V: CONTROL INTERNO																																																									
G	Nº	D1: AMBIENTE DE CONTROL																		EVALUACION DE RIESGO								ACTIVIDADES DE CONTROL												INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN								SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56
F	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1			
F	2	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1		
F	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1				
F	4	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1			
F	5	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
F	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1			
F	7	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1			
F	8	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
F	9	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1				
F	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
F	11	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1			
F	12	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1		
F	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	
F	14	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
F	15	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1			
F	16	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
F	17	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
F	18	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1		
F	19	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
F	20	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
F	21	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1				
F	22	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1			
F	23	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
F	24	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
F	25	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1			
F	26	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1		
F	27	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1			
F	28	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1				
F	29	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
F	30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
F	31	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
F	32	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
F	33	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
F	34	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
F	35	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
F	36	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1																																									

[illegible]

Anexo F: Resultado de la Prueba de confiabilidad- KR-20

Nº	V: CONTROL INTERNO																																																								
	D1: AMBIENTE DE CONTROL																																																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	
1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1						
2	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1						
3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1					
4	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1							
5	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1							
6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1				
7	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1						
8	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
9	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1					
10	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
11	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1						
12	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1					
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1				
14	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1				
15	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1						
16	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
17	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
18	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1						
19	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
20	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1			
21	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1						
22	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1						
23	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1					
24	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
vt																																																									
p	0.5	0.58	0.25	0.29	0.54	0.79	0.54	0.54	0.38	0.33	0.79	0.25	0.67	0.88	0.79	0.54	0.17	0.58	0.29	0.63	0.79	0.33	0.58	0.54	0.5	0.33	0.71	0.38	0.79	0.29	0.5	0.63	0.21	0.63	0.71	0.67	0.83	0.83	0.25	0.79	0.38	0.79	0.58	0.67	0.54	0.92	0.5	0.54	0.67	0.5	0.46	0.46	0.46	0.67	0.5	0.96	
q	0.5	0.42	0.75	0.71	0.46	0.21	0.46	0.46	0.62	0.67	0.21	0.75	0.33	0.12	0.21	0.46	0.83	0.42	0.71	0.37	0.21	0.67	0.42	0.46	0.5	0.67	0.29	0.62	0.21	0.71	0.5	0.37	0.79	0.37	0.29	0.33	0.17	0.17	0.75	0.21	0.62	0.21	0.42	0.33	0.46	0.08	0.5	0.46	0.33	0.5	0.54	0.54	0.54	0.33	0.5	0.04	
p* _q	0.25	0.24	0.19	0.21	0.25	0.17	0.25	0.25	0.24	0.22	0.17	0.19	0.22	0.11	0.17	0.25	0.14	0.24	0.21	0.23	0.17	0.22	0.24	0.25	0.25	0.22	0.21	0.24	0.17	0.21	0.25	0.23	0.17	0.23	0.21	0.22	0.14	0.14	0.19	0.17	0.24	0.17	0.24	0.22	0.25	0.07	0.25	0.25	0.22	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.22	0.25	0.04
n 24 rtt 1.02 MUY ALTA																																																									
RK20 0.91232																																																									